



**T.C.
HALIÇ ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

**YÖNETİCİ HEMŞİRELERİN YARATICILIK
DÜZEYLERİ VE LİDERLİK TARZLARININ
BELİRLENMESİ**

KADİRE GÜLDAŞ (MOĞULKOÇ)

YÜKSEK LİSANS TEZİ

HEMŞİRELİK ANABİLİM DALI

**DANIŞMAN
Prof. Dr.BİRSEN YÜRÜGEN**

İSTANBUL-2009

SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

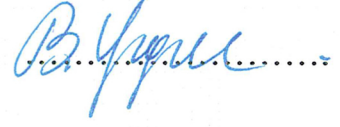
Hemşirelik programı Yüksek Lisans Öğrencisi Kadire GÜLDAŞ tarafından hazırlanan “Yönetici Hemşirelerin Yaratıcılık Düzeyleri ve Liderlik Tarzlarının Belirlenmesi” konulu çalışması jürimizce Yüksek Lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

Tez Savunma Tarihi :23.10.2009

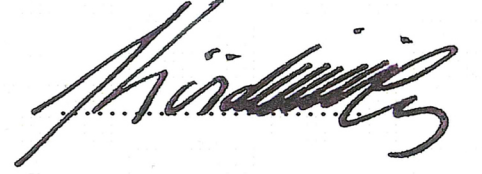
(Jüri Üyesinin Ünvanı, Adı, Soyadı ve Kurumu):

İmzası

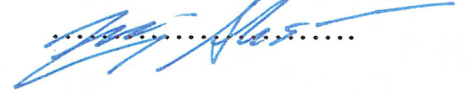
Jüri Üyesi :Prof.Dr.Birsen YÜRÜGEN
:Haliç Üniversitesi/ Sağ. Bil. YO.
(Danışmanı)



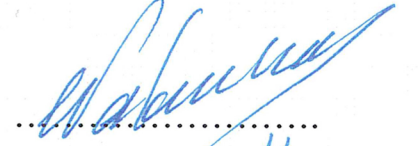
Jüri Üyesi :Yrd.Doç.Dr.Kürşat ÖZDİLLİ
:Haliç Üniversitesi/ HYO.



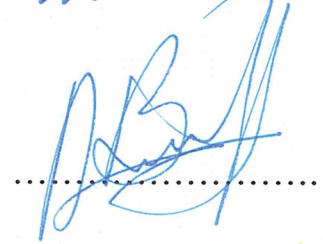
Jüri Üyesi :Prof.Dr.Zeki AKSAN
:Haliç Üniversitesi/ İşletme Fak.




Jüri Üyesi :Prof.Dr.Necmiye SABUNCU
:Haliç Üniversitesi/ HYO.



Jüri Üyesi :Yrd.Doç.Dr.Nefise BAHÇECİK
:Marmara Üni./ Sağ. Bil. Fak.



Bu tez Enstitü Yönetim Kurulunca belirlenen yukarıdaki jüri üyeleri tarafından uygun görülmüş ve Enstitü Yönetim Kurulunun kararıyla kabul edilmiştir.


Yrd.Doç.Dr.Leman ŞENTURAN
Sağlık Bilimleri Ens. Müdürü

I) TEŞEKKÜR

Çalıőmamın gerçekleőmesinde her konuda destek olan, bilgilerini, zamanını ve güvenini esirgemeyen değerli hocam Prof. Dr. Birsen YÜRÜGEN'e,

Çalıőmamın her aşamasında bana yardımcı olan, beni motive eden ve manevi desteğini esirgemeyen eőim Murat MOğULKOÇ' a,

Çalıőmam sırasında desteklerini esirgemeyen, her zaman yanımda olan aileme ve özellikle kardeőim Berivan GÜLDAŞ' a,

Çalıőmamda yardımlarını esirgemeyen çok değerli arkadaőlarıma, çalışmaya katılma duyarlılığı gösteren, bilgi ve tecrübelerini esirgemeyen çok değerli meslektaőlarıma, çalıőtıęım kurumdaki ekip arkadaőlarıma, bilgi ve desteklerini esirgemeyen Hemşirelik Hizmetleri Müdürümüz Ayőe CENGİZ' e,

Teşekkür ediyorum.

Kadire GÜLDAŞ (MOğULKOÇ)

II) İÇİNDEKİLER

TEZİN BÖLÜMLERİ	Sayfa No
I) TEŞEKKÜR	2
II) İÇİNDEKİLER.....	3
III) TABLOLARIN LİSTESİ.....	6
1. ÖZET.....	8
2. SUMMARY.....	9
3. GİRİŞ VE AMAÇ.....	10
4. GENEL BİLGİLER.....	12

BÖLÜM 1

YARATICILIĞIN TANIMI VE ÖZELLİKLERİ

1.1.Yaraticılığın Tanımı.....	12
1.2.Yaraticılığın Önemi.....	15
1.3.Yaraticı Kişilik Özellikleri.....	17
1.4.Yaraticılık Süreci.....	20
1.4.1.Hazırlık Aşaması.....	20
1.4.2.Kuluçka Aşaması.....	20
1.4.3.Aydınlanma Aşaması.....	21
1.4.4.Doğrulama Aşaması.....	21
1.2.Yaraticılık Kuramları.....	21
1.2.1.Psikoanalitik Kuramlar.....	21
1.2.2. Gestalt Kuramları.....	22
1.2.3. Çağırışım (Association) Kuramları.....	22
1.2.4. İnsancıl Kuram.....	23

	Sayfa No
1.3.Yaratıcılığı Geliştirmeye Yönelik Tekniklerin İncelenmesi.....	23
1.3.1. Beyin Fırtınası.....	23
1.3.2.Sinektik (Gordon) Yöntemi.....	24
1.3.3.Rekabetçi Beyin Fırtınası.....	24
1.3.4. Morfolojik Analiz Yöntemi.....	24
1.3.5. İkili Çağrıştırma Tekniği.....	25
1.3.6. Yanal(Yatay) Düşünme Tekniği.....	25
1.3.7. Varsayımları Sorgulama.....	25
1.4. Hemşirelikte Yaratıcılığı Geliştirmek İçin Yapılması Gerekenler.....	26
1.5. Yaratıcılık ve beyin.....	27
1.6.Yaratıcı Yönetim.....	28
1.7. Hemşirelikte Yaratıcılığın Önemi.....	29

BÖLÜM 2

LİDERLİĞİN TANIMI VE ÖZELLİKLERİ

1.1.Liderliğin Tanımı.....	32
1.2. Liderlik ve Yöneticilik.....	35
1.3. Liderlik ve Yöneticilik Arasındaki Farklılıklar.....	36
1.4. Liderliğe Temel Oluşturan Kavramlar.....	38
1.4.1.Etkileme Kavramı.....	38
1.4.2. Güç Kavramı.....	38
1.4.2.1. Yasal Güç (Legitimate).....	38
1.4.2.2. Zorlayıcı Güç.....	39
1.4.2.3. Ödül Gücü.....	39
1.4.2.4. Uzmanlık (Expert) Gücü.....	39
1.4.2.5. Karizmatik Güç.....	39
1.4.3.. Otorite Kavramı.....	39
1.5.Liderlik Kuramları.....	40
1.5.1. Liderin Özellikleri Kuramı.....	40
1.5.2. Liderin Davranışları Kuramı.....	40
1.5.2.1. Ohio State Üniversitesi Çalışmaları.....	40

	Sayfa No
1.5.2.2. Michigan Üniversitesi Araştırmaları.....	41
1.5.2.3. Robert Blake ve Jane Mouton'un Yönetsel Diyagramı.....	42
1.5.2.4. Douglas McGregor'un X ve Y Teorisi.....	43
1.5.2.5. Likert'in Sistem 4 Modeli.....	44
1.5.3. Durumsallık Yaklaşımı.....	44
1.5.3.1. Fiedler 'in Etkin Liderlik Modeli.....	45
1.5.3.2. Hersey-Blanchard'ın Liderliğin Yaşam Eğrisi Kuramı.....	46
1.5.3.3. Reddin'in Üç Boyutlu Liderlik Kuramı.....	46
1.5.3.4. Yol –Amaç(Path-Goal) Kuramı.....	46
1.6.Liderlikte Yeni Yaklaşımlar.....	46
1.6.1. Karizmatik Liderlik.....	46
1.6.2. Transaksiyonel(Etkileşimci) Liderlik.....	47
1.6.3. Tranformasyonel (Dönüşümcü) Liderlik.....	47
1.7.Yaratıcı Lider ve Özellikleri.....	48
1.8.Liderlik Tarzları veYaratıcılığın İlişkisi.....	50
1.8.1. Göreve Yönelik Lider ve Yaratıcılık.....	50
1.8.2. İlişkiye Yönelik Lider ve Yaratıcılık.....	51
1.9.HemşirelikteLiderlik.....	52
5.GEREÇ VE YÖNTEM.....	55
6.BULGULAR.....	60
7.TARTIŞMA	86
8.SONUÇ VE ÖNERİLER.....	104
9.EKLER.....	110
10.KAYNAKLAR	125
11.ÖZGEÇMİŞ.....	136

III) TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 4.1. Yönetici ve Lider Arasındaki Farklılıklar.....	37
Tablo 6.1 Yöneticilerin Sosyo Demografik Özelliklerinin Dağılımları.....	61
Tablo 6.2 Yöneticilerin Yaşına Göre Yaratıcılık Düzeyleri ve Liderlik Tarzı Farkları Dağılımları.....	66
Tablo 6.3 Yöneticilerin Yaşına Göre Yaratıcılık Düzeyleri ve Liderlik Tarzı Çoklu Karşılaştırma Farkları Dağılımları.....	67
Tablo 6.4 Yöneticilerin Cinsiyete Göre Yaratıcılık Düzeyleri ve Liderlik Tarzı Farkları Dağılımları.....	68
Tablo 6.5 Yöneticilerin Medeni Duruma Göre Yaratıcılık Düzeyleri ve Liderlik Tarzları Farkları Dağılımları.....	69
Tablo 6.6 Yöneticilerin Çocuk Sahibi Olup Olmama Durumuna Göre Yaratıcılık Düzeyleri ve Liderlik Tarzları Farkları Dağılımları.....	70
Tablo 6.7 Yöneticilerin Çocuk Sayısına Göre Yaratıcılık Düzeyleri ve Liderlik Tarzları Farkları Dağılımları.....	71
Tablo 6.8 Yöneticilerin Ekonomik Duruma Göre Yaratıcılık Düzeyleri ve Liderlik Tarzları Farkları Dağılımları.....	72
Tablo 6.9 Yöneticilerin Eğitim Durumuna Göre Yaratıcılık Düzeyleri ve Liderlik Tarzları Farkları Dağılımları.....	73
Tablo 6.10 Ebeveynlerin Eğitim Durumuna Göre Yaratıcılık Düzeyleri ve Liderlik Tarzı Farkları.....	74
Tablo 6.11 Ebeveynlerin Çalışma Durumuna Göre Yaratıcılık Düzeyleri ve Liderlik Tarzı Farkları Dağılımları.....	76
Tablo 6.12 Yöneticilerin Çalışma Süresine Göre Yaratıcılık Düzeyleri ve Liderlik Tarzı Farkları Dağılımları.....	78
Tablo 6.13 Yöneticilerin İş Değiştirme Sayısı ile Yaratıcılık Düzeyleri ve Liderlik Tarzı İlişkileri Dağılımları.....	79
Tablo 6.14 Yöneticilerin İş Değiştirme Durumuna Göre Yaratıcılık Düzeyleri ve Liderlik Tarzı Farkları Dağılımları.....	80
Tablo 6.15 Yöneticilerin Yöneticilik Süresine Göre Yaratıcılık Düzeyleri ve Liderlik Tarzı Farkları Dağılımları.....	81

Tablo 6.16 Yöneticilerin Kurum Kalite Belgesi Alan/Almayan Kurumda Çalışma Durumuna Göre Yaratıcılık Düzeyleri ve Liderlik Tarzları Farkları Dağılımları.....	82
Tablo 6.17 Yöneticilerin Özel Hastanelerde Kurum Kalite Belgesi Alan/Almayan Kurumda Çalışma Durumu Farkları Dağılımları.....	83
Tablo 6.18 Yöneticilerin Devlet Hastanelerinde Kurum Kalite Belgesi Alan/Almayan Kurumda Çalışma Durumu Farkları Dağılımları.....	84
Tablo 6.19 Yöneticilerin Çalıştıkları Kurum Tipine Göre Yaratıcılık Düzeyleri ve Liderlik Tarzı Farkları Dağılımları.....	85

1.ÖZET

Araştırma yönetici hemşirelerin yaratıcılık düzeyleri ve liderlik tarzlarının belirlenmesi amacıyla tanımlayıcı olarak yapılmıştır. Araştırmanın evrenini, İstanbul ilinde bulunan beş özel ve iki devlet hastanesinde çalışan 144 yönetici hemşire, örneklem grubunu ise 106 yönetici hemşire oluşturmuştur. Veri toplama araçları olarak “Bilgi Formu”, “ Ne Kadar Yaratıcısınız” Ölçeği ve “Liderlik Yönelim Anketi” kullanılmıştır. Veriler bilgisayar ortamında değerlendirilerek veri analizinde, frekans, yüzde, aritmetik ortalama, standart sapma ile Spearman korelasyon analizi, t-testi, Mann-Whitney U testi, tek yönlü ANOVA analizi, Tukey HSD testi ve Kruskal-Wallis testi uygulanmıştır. Araştırmaya katılan hemşirelerin % 36.8’nin 26-31 yaş grubu arasında ve ön lisans düzeyinde olduğu görülmüştür. Yönetici hemşirelerin yaratıcılık düzeyi 37.29 ± 08 olup ortalamanın altındadır, göreve yönelik liderlik tarzı puanı 13.20 ± 3.03 ve ilişkiye yönelik liderlik tarzı ise 6.85 ± 2.58 bulunmuştur. 44 ve üstü yaş grubunun yaratıcı olduğu ve ilişkiye yönelik liderlik tarzını gösterdiği ($F=2.456$, $p<0.05$, $F=2.424$, $p<0.10$), iki çocuk sahibi yöneticilerin ilişkiye yönelik liderlik tarzını gösterdiği, özel hastanede çalışanların göreve yönelik liderlik tarzını gösterdiği, kalite belgesi olmayan özel hastanede çalışanların yaratıcı olduğu, göreve yönelik liderlik tarzını gösterdiği ve kalite belgesi olan kurumda çalışanların daha fazla ilişkiye yönelik liderlik tarzını gösterdiği bulunmuştur ($t=-1.795$, $p<0.10$, $t=3.208$, $p<0.01$, $U=254.500$, $p<0.05$, $U=271.000$, $p<0.10$, $U=237.000$ $p<0.05$).

Anahtar kelimeler: Yaratıcılık Düzeyi, Liderlik tarzı, Hemşirelik, Hastane

2. SUMMARY

The Determination Of Creativity Levels and Leadership Styles Of Executive Nurses

Study is realized as definitive in order to determine the creativity levels and leadership of director nurses. The whole space of the study consists of 144 director nurses from 5 private and 2 public hospitals; and the sample space includes 106 director nurses. There is a "Information Form", a "How Creative Are You" scale and a "Leadership Trend Questionnaire" to determine the leadership styles. The statistical analysis is realized at computer (SPSS 11,5) environment. In the study analysis, in descriptive statistical analysis, frequency, percentage, mean, standard deviation with t-test, Mann-Whitney U test, one-way ANOVA analysis, Spearman correlation analysis, Tukey HSD test, Kruskal-Wallis analysis is used. As a result of the study; %36.8 of the participant nurses are in 26-31 age group, and at associate degree. The level of nurse managers' creativity is found as 37.29 ± 08 , and it is under the average, score of the leadership style devoted to management is found as 13.20 ± 3.03 and score of the leadership style devoted to relations is found as 6.85 ± 2.58 . 44 and over age group are more creative and they display leadership style devoted to relations ($F=2.456, p<0.05, F=2.424, p<0.10$), managers who has two children, display leadership style devoted to relations more than others, nurse managers from private hospitals are more creative and they display leadership style devoted to management more than others who works at hospitals without quality certificate, and employees also display relationship-oriented leadership style at hospitals with quality certification. ($t=-1.795, p<0.10, t=3.208, p<0.01, U=254.500, p<0.05, U=271.000, p<0.10, U=237.000 p<0.05$).

Keywords : Creativity Levels, Leadership styles, Nursing, Hospital

3.GİRİŞ VE AMAC

Yaratıcılık, olmayan bir şeyi hayal edebilme, bir şeyi herkesten farklı yollarla yapabilme ve yeni fikirler geliştirebilme yeteneğidir. Başka bir deyişle yaratıcılık herkesin gördüğü şeyi aynı görüp onunla ilgili farklı şeyler düşünebilmektir. Bu bağlam da örgütler günümüzde yaşanan hızlı değişime ayak uydurabilmek için yaratıcılığa ihtiyaç duymaktadır. Örgütün yaratıcı potansiyelinin ortaya çıkarılmasında ve bunun sürekliliğinin sağlanmasında başta üst yönetim kademeleri olmak üzere tüm kademelerde çalışan yöneticilerin rolü büyüktür (28).

Liderlik herkesin göremediği fırsatları fark etmek ve onları hızlı bir şekilde organizasyon yararına kullanabilmektir. Başarıya ulaşmak için amaçları insanları zorlayarak, güç kullanarak değil, onların isteği ile onları yapabileceklerinden daha fazlasını ve iyisini yapma yeteneklerinin olduğuna inandırma, onlara ilham vererek harekete geçirme ve etkileme yeteneğidir. Liderlik, vizyona giden yolda insanların hevesle çalışmalarını sağlamaktır (80).

Yöneticilerin gerek bireysel gerek örgütsel yaratıcılığı geliştirebilmeleri için, liderlik özellikleri taşımanın yanında yaratıcılığı geliştirecek uygulamalara yer vererek, yaratıcı potansiyellerini ortaya çıkarabilmeleri de son derece önemlidir. Dolayısıyla yaratıcı liderin, yaratıcı örgütlerin oluşturulmasında öncü rol oynadığı söylenebilir. Yaratıcı liderler, yaratıcı bireylerin taşıdığı özelliklerin çoğuna sahiptirler. Bu liderler kendi yaratıcı potansiyellerini üst seviyede tutarak diğerlerinin yaratıcılıklarını ortaya çıkarmasına fırsat tanırırlar.

Değişen ve gelişen dünyada, teknoloji tüm sektörlerde olduğu gibi sağlık sektöründe de hızla ilerlemektedir. Bu nedenle de sağlık sektöründe gereksinimler artmakta değişen çevreye uyum sağlamak için ise yeni stratejiler oluşturulmaktadır. Hemşireliği geleceğe hazırlamak için yaratıcılık stratejileri ve teknikleri anahtar unsurlardır. Hemşireler yüksek kaliteli hasta bakımı sağlamada, mevcut kaynakları ve yaratıcılığı kullanıp yenilikler oluşturmalıdırlar. Böylece daha iyi bakım vererek bakımın kalitesini arttırabilirler.

Gelişen bilim ve teknolojiye uyum sağlamak ve mesleki gelişimimizi en üst seviyede tutmak amacıyla hemşirelerin yaratıcılık ve liderlik özellikleri büyük önem taşımaktadır. Günümüzde liderlik ve yaratıcılık üzerinde en fazla durulan konular arasına gelmiştir. Araştırma hemşire yöneticilerin liderlik tarzları ve yaratıcılık düzeylerinin belirlenmesi amacıyla yapılmıştır.

4.GENEL BİLGİLER

BÖLÜM 1

YARATICILIĞIN TANIMI VE ÖZELLİKLERİ

1.1. Yaratıcılığın Tanımı

Yaratıcılık (Creativity) kavramı Latince “creare” sözcüğüyle eş anlamlı olup, doğurmak, yaratmak, meydana getirmek anlamlarında kullanılır. Yaratma ise yoktan var etme olabileceği gibi, bilinen şeylerden yararlanarak yeni şeyler üretmek ya da daha önce rastlanmamış kombinasyonlar ortaya çıkarmak da olabilir (9, 84).

Yaratıcılık konusunda birçok tanımlama yapılmıştır. Çünkü yaratıcılığın tek bir tanımla sınırlandırılmayacağı ve değişken olduğu belirlenmiştir. Bunlardan bazıları ise aşağıda yer almaktadır;

Torrance’a göre yaratıcılık; sorunlara, bozukluklara, bilgi eksikliğine, kayıp öğelere, uyumsuzluğa karşı duyarlı olma, güçlüğü tanımlama çözüm arama, tahminlerde bulunma, eksikliklere ilişkin denenceleri değiştirme ya da yeniden sınama daha sonra da sonucu başkalarına iletmektir (81).

Bessis’e göre yaratıcılık; nesnelere, kavramları, imajları gruplaştırma gücü ve isteğidir. Bu yetenek hayatın tümüne bağlıdır ve ilk çocukluk yıllarındaki etkilenmelerine dayanır (61).

Albert, yaratıcılığı kişisel yaratıcılık (küçük “c”) ya da kültürel yaratıcılık (büyük “C”)olarak ikiye ayırır. Kişi, toplum ve kültürel sistem arasındaki işbirliğinin bir sonucu olarak ortaya çıkan yaratıcılık kültürel yaratıcılık (büyük “C”) tır. Kişinin kültürel ve toplumsal işbirliği olmaksızın uygulamalarında ortaya koyduğu yenilikler ise özgünlük ya da kişisel yaratıcılık (küçük “c”) tır (23).

Şever ve Yıldız’a göre yaratıcılık; “Değişik materyaller kullanarak, sınırsız kullanım alanlarını hayal ederek, eksik öğeleri sezip bu boşluğu doldurmak amacıyla her türlü

değişikliği yeniden deneyerek fantezilerle dolu somut ya da soyut ürünler meydana getirebilmektir.” (94).

Barlet'e göre de, “Yaratıcılık, anayoldan ayrılma, deneye açık olma, kalıplardan kurtulma” olarak tanımlanmaktadır (26).

May'e göre yaratıcılık; ölümsüzlük için duyulan bir özlemdir. Var oluşun gereklerinden olan yaratıcılık özgün fikirleri ifade etme cesaretidir. Ayrıca, “Eğer kendi özgün fikirlerinizi ifade etmezseniz, kendi varlığınızı dinlemezseniz, kendinize ihanet etmiş olacaksınız. Bütüne katkıda bulunmadığınız için ihanetiniz topluma karşı olacak.” der (76,86).

Sungur'a göre yaratıcılık; sorunlara, bozukluklara, bilgi eksikliğine, kayıp öğelere, uyumsuzluğa karşı duyarlı olma ya da eksiklikleri tanımlama, çözüm arama, tahminlerde bulunma, ya da eksikliklere ilişkin deneceler geliştirme, bu denenceleri değiştirme veya yeniden sınaama, daha sonra da sonucu başkalarına iletmektir (78).

Mac Kinnon' a göre yaratıcılık; karşımıza çıkan sorunlara, var olan bilgimizden de yararlanarak yeni çözümler bulma kapasitemizdir. Yaratıcılık bilgi ve hayal gücünün birlikte kullanımını gerektirir. Yaratıcılığın yüksek zekâyla belli bir ilişkisi varsa da, üstün zeka yaratıcılığı garanti etmez. IQ skoru 120'nin üzerine çıkınca, nasıl ölçülürse ölçülsün, zekayla yaratıcılığın bir ilişkisi kalmadığı iddia edilmiştir (22).

Yaratıcılık 20.yüzyılda bilim, sanat, teknoloji, iş dünyası, eğitim vb. alanlarda sıklıkla kullanılan bir sözcük olmuştur. Yaratıcılık konusunda ABD' de 1980 yılında Kongre Kütüphanesinde yapılan sempozyumda şu sonuca varılmıştır. “Yaratıcılık karmakarışık bir kavramdır. Karmakarışıklığı nedeniyle de değeri anlaşılammıştır.” Yine bu toplantıda varılan bir başka sonuç ise yaratıcılık kavramının geliştirilebilmesi için henüz bir bilimsel disiplin yaratılmamıştır ve hala yalnız fen bilimlerinde çalışan uzmanlar değil, psikiyatristler, psikologlar, tarihçiler, eğitimciler, sosyologlar ve düşünürler hayatlarının bir kısmını yaratıcılığı araştırmaya adanmışlardır”. En basit anlamda yaratıcılık; ortaya çıkarma, buluş, yenilik yaratma anlamında kullanılabilir. Yaratıcılık aslında yenileşmenin en önemli koşuludur(81).

Yaratıcılık bir çok düşünce sürecinden oluşur. Bu süreçte Duyarlılık, farkındalık ve özgürlüğün etkileşimine bağlıdır. Bunlar ise alışkanlıklar ve fikirler arasında bir çok farklı düşünceye yol gösterir (21).

Yaratıcılık bir bilimcedir, bazen sihir olarak da söylenebilir. Yaratıcı eylem, sanatçılar, düşünce adamları, bazı toplum önderleri ve bilim adamları arasında sık olarak görülmektedir. Bilim adamlarının ve aktörlerin icatlarını nasıl çıkarttıkları nadiren tanımlanır, onlar sezgilerini dile getirir ama nasıl yaptıklarını söylemezler. Yaratıcılığın yargılanması için iki büyük kriter bulunmaktadır. Birincisi yenilikçilik, ikincisi ise uygunluktur (77,22,57).

Toplumun ve insanlığın gelişmesinde önemli bir yer tutan yaratıcılık, her bireyde var olan ve insanın yaşamının her döneminde bulunabilen bir yetenek, günlük yaşamdan bilimsel çalışmalara kadar uzanan geniş bir alanı içine alan süreçler bütünü, bir tutum ve davranış biçimidir (30).

Yaratıcılık sözcüğünü çok fazla kullanmayız. Bunun üç önemli sebebi vardır : “Birincisi, bu sözcüğün Allah’a özgü yaratmak kavramını çağrıştırıyor olmasından rahatsızlık duyarız. İkincisi, bu kavramı büyük bilim adamı ve ya sanatçılara özgü bir ayrıcalık olarak algılarız. Üçüncüsü ve en önemlisi, mantıksal kuralları sonradan öğrenilebilen bir beceri olarak kabul ederken, yaratıcılığı doğuştan gelen bir yetenek olarak görürüz.” Oysa yaratıcı düşünme kavramı incelendiğinde bu üç sebebinde pek doğru olmadığı görülür. Örneğin, düşünsel fonksiyonlarımız açısından yaratıcılık, elde var olan bilgiler ve yaşantılar arasında yeni ve özgün bağlantılar kurmak şeklinde tanımlanabilir. Yani yaratıcı düşünme yenilik ve farklılık getirmekle ilgilidir. Dolayısıyla, Allah bir ifadesindeki bilmekle günlük yaşantımızdaki bilmek kavramlarıyla aynı şeyleri kastetmediğimiz gibi, yaratıcı kavramının tanrısal yaratma ile ilişkisi yoktur. Yaratıcılık, var ve ya yok şeklinde tanımlanacak bir büyüklük değil, kişiye ve koşullara göre değişik derece ve boyutları olan bir düşünme biçimidir (8).

Bence yaratıcılık ; “Var olanı daha farklı ve yeni bir hale getirme, var olmayanı ise oluşturmaktır. İnsanlar var olanı değerlendirebilir, hatta onu çok iyi yapabilir fakat onu daha farklı hale getirmek ve yeni bir şeyler üretmek için yaratıcılık gerekmektedir.”

1.2. Yaratıcılığın Önemi:

Teknoloji hızla gelişmektedir. Bu gelişimle beraber değişim de oluşmaktadır. İşletmeler bu değişim ve gelişime ayak uydurmak durumundadır. Çünkü geride kalmaları, başarı ve ilerleme imkânlarını yok etmektedir. Hızla gelişen ve değişen dünyada artık sadece var olanları en iyi şekilde yapmak yeterli olmamaktadır. İşletmelerin artık var olanları geliştirmek, var olmayan yeni fikirleri ise ortaya çıkarmaları gerekmektedir. Bunu da ancak yaratıcılıklarını kullanarak elde edebilirler. İşletmeler çalışanlarının yaratıcılıklarını ortaya çıkararak günümüzün rekabet ortamında üstünlük ve başarı elde edeceklerdir.

Geçmişe baktığımızda tarih öncesi insanların yaptıkları şeyler o dönemde yaratıcılığın ön plana çıktığını göstermektedir. İnsan değişimlere uğrayarak her geçen gün gelişti. Zamanın koşullarına ayak uydurup daha iyi bir yaşam için yeni şeyler keşfetti. Örneğin; beslenmelerini sağlamak için avlanmayı öğrendiler, zamanla iyi alet ve silah yaptılar, mağaralara resim yaptılar, aletlerini bezedikleri ve ölümlerini gömdükleri de anlaşılıyor. İnsanlar sadece avlanıp balık tutup yabani yiyecekleri toplasalar o noktadan öteye gidemezlerdi. Bir kez temel değişiklik yaptıktan ve besin üretim devrimi etkinleştikten sonra, teknoloji büyük bir aşama gösterdi, onu uygarlık izledi ve çok uzun bir tarih öncesiyle karşılaştırıldığında çok kısa bir süre içinde yazılı tarih ortaya çıktı (24). Görülüyor ki başarıya ulaşmak ve ilerlemek için yeniliklere açık olmalı, yaratıcılığımızı ön plana çıkarmalı, teknolojiyi takip etmeliyiz.

İnsanoğlu geçmişte edindikleri bilgi birikimlerini diğer insanlara ancak buzul çağından sonra aktarabilmişlerdir. Küçük insan toplulukları konuşma becerilerini geliştirmiş ve bir sinerji yaratabilmişlerdir. Fikirden fikirler doğmuş birlikte yaşamın getirdiği nimetlerle insanlığın hızla ilerlemesi sağlanmıştır. M.Ö. 3500'lerde yazının Mezopotamya'da kullanılmasıyla yaratıcı düşünce sadece bir bölgede sıkışıp kalmamış, fikirlerin ve bilgilerin yayılması büyük hız kazanmıştır (38).

1990'lı yıllardan bu güne, içinde yaşadığımız dünya hızla değişen ve değişimle birlikte birçok fırsat ve zorlukları beraberinde getiren bir görünüm sergilemektedir. Eskiden başarının kaynağı olan doğal kaynakların, toprağın, altının ve petrolün eski

önemini yitirdiği ve bu değerlerin yerini alan unsurların bilgi ve hayal gücü olduğu görülmektedir (17).

Örneğin; Bill Bowerman, Nike ayakkabılarının tabanlarını oluştururken lastik ve tost makinesinden oluşan alışılmamış bir kombinasyon kullanmıştır. Karısının tost makinesini kullanılmaz hale getirmiştir. Fakat ona birçok tost makinesi alacak para kazanmıştır (18).

Newtonun çok büyük bir başarıya sahiptir. Newton fiziğın en önemli isimleri arasında yer alır. İlk aynalı teleskopu geliştirmiş, renk ve ışığın niteliğine açıklık getirmiş, evrensel kütle çekimi yasasını ortaya atarak fizikte devrim gerçekleştirmiştir (49).

Howard Gardner birçok yeni sorun çözme kabiliyetini tanımlamıştır. Gardner'in araştırmalarına göre insanoğlunun yedi zekâsı vardır. Her insanda bu zekâların tümü bulunur, ancak insanların yetenek ve yaratıcılıkları büyük farklılıklar gösterir. Bir öğrencinin her zekâsının ayrı ayrı güçlü yanları ve zayıflıkları işlenerek, daha başarılı olması sağlanabilir (88).

Yaratıcılık ekonomik, sosyal ve kültürel görüşlere göre ödüllendirilmelidir. Yaratıcılık kişiler ve toplum için cazip bir anahtardır. Yaratıcılıkla birçok fikir ortaya çıkar, ürünler bulunur ve güzel gelişmeler elde edilir. Diğer bir deyişle yaratıcılık sorunların çözümüne bir araçtır (50).

Albert Einstein yüzyılın önemli isimlerinden birisidir. Dünya onu geliştirdiği izafiyet teorisi, ayrıca madde-enerji ilişkisini veren ünlü ($E=mc^2$) denklemi ve 1922'de Nobel ödülü almasını sağlayan fotoelektrik etki üzerindeki çalışmalarıyla tanıyor (51).

Yaratıcılık çocukların fikirlerin dışı vurumu iletişim ve araştırma şeklinde erken yaşlarda ortaya çıkabilir. Erişkinlerin yönlendirmeleriyle çocukların ufku açılır. Bu çok önemlidir bunun olması için birçok materyal gereklidir. Erken yaşlarda yapılan eğitim programları yaratıcılık için önemlidir (48).

Japon yöneticiler deneme yanılma yoluyla tıpkı çocukların yürüme, koşma, konuşmayı öğrenmesi gibi vücutlarını ve zekâlarını nasıl kullanmaları gerektiğini açığa çıkararak yaratıcılıklarını ön plana çıkarmışlar ve böylece kendilerini geliştirmişlerdir (58).

Eski Mısır, Yunan, Roma gibi zaman çizgisinde önemli atılımlar yapmış kültürler yaratıcı kültürlerdir. Bilim ve sanatta önemli atılımlar yapmış olmaları üretkenliklerinin göstergesidir. Görülüyor ki maddi ya da manevi herhangi bir yaratı, toplumsal değişimi kültürün ilerlemesi yönünde güdüler (18).

Yaratıcılık günlük hayatımızın bir parçası ve insanların sürekli yararlanabileceği bir özelliktir. Örneğin, bir ev hanımına elindeki kısıtlı malzeme ile son derece farklı ve lezzetli bir yemek yapma becerisinin de arkasında yaratıcılık yatmaktadır. Hayatın karmaşık sorunlarıyla başa çıkmak, toplumun yeni buluş ve icatlarla ilerlemesini sağlamak için yaratıcı bireylere ihtiyaç vardır. İşletmelerde artık çalışanlarında diğer özelliklerinin yanında yaratıcı özelliklere sahip olma niteliği de aramaktadır (38).

1.3.Yaratıcı Kişilik Özellikleri

Yaratıcı bireylerin popülasyondaki dağılımları ile ilgili farklı görüşler yer almaktadır. Bir grup bilim adamı (Nicholls, Mansfieldve Buss, Vermon) yaratıcılığı popülasyonun %2'lik bir bölümüne, yani ürünleri ve davranışları ile diğer bilim adamları ve sanatçılar arasından sıyrılmış bir grup için geçerli olan yetenek ya da davranış biçimi olarak sınırlamışlardır (27).

Torrance'nin oluşturduğu yaratıcı kişilik özellikleri aşağıdaki gibidir (27, 81, 78, 82, 67);

- Düzensizliğe, karışıklığa tolerans
- Serüvenci(adventourus)
- Güçlü sevecenlik(Strong affection)
- Özgeci(alturistik)
- Başkalarının farkında
- Sürekli herhangi bir şeyle meşgul
- Karışıklığa, düzensizliğe ilgi
- Gizemli olana ilgi

- Güç işlere el atma
- Dış dünyaya karşı çekingen
- Yapıcı eleştiride bulunan
- Cesaretli
- Bilinçli ve köklü kurallara bağlılık
- Görgü kurallarına uymayan
- Sağlık kurallarına uymayan
- Mükemmelliğe karşı istek
- Kararlı
- Farklı değer hiyerarşisine sahip
- Gayrimemnun
- Aşırı düzenlemeden rahatsız olan
- Başat(dominant)(Güç anlamında değil)
- Coşkulu
- Coşkusal duyarlılık
- Enerjik
- Hata bulan
- “Farklı” diye tanınmaktan korkmayan
- Güzelin, iyinin, alışılmışın dışında olduğunu bilen
- Meraklı
- Kendi kendine yeten
- Yalnızlığı seven
- Değer yargılarında bağımsız
- Düşüncelerinde bağımsız
- Bireysel
- Sezgili
- Çalışkan
- İçe yönelimli
- Alışılmamış uğraşlarla vaktini geçiren
- İş yeteneği eksik
- Hata yapan
- Çok az canı sıkılan
- Uyumsuz(Nonconforming)

- Düşmanca ya da olumsuz tavırlardan bağımsız
- Popüler olmayan
- Garip alışkanlıkları olan
- Ayak direyen
- Herhangi bir sorunda sürekli kaygılı
- Karmaşık fikirleri tercih eden
- Soru soran
- Köktenci(Radical)
- Dış uyaranlara açık
- Başkalarının düşüncelerine açık
- Çok az gerileyen
- İçgüdülerinde kontrolü reddeden
- Duygularını bastırmayan
- Az konuşan
- Amaca giden yolda kesin kararlı
- Denemeler geliştiren, özgür savları olan
- Başlatıcı
- Kendi kendinin farkında
- Kendine güvenli
- Kendine yeterli
- Kader duygusuna sahip
- Mizah duygusuna sahip
- Güzelliğe duyarlı
- Güç, statü ve makamdan uzak duran
- İçten davranabilen
- Ayrıntılarla ilgilenmeyen(Divertgence)
- Düşüncelerle oynayan(Speculative)
- Karşı fikirler ileri sürmede yetenekli
- Uzak amaçlara sahip
- Dik kafalı
- Değişken mizaçlı
- Kolay ikna olmayan
- Yumuşak coşkuları olan

- Utangaç
- Her alanda kendini yetiştirmiş
- Güç ve statüye değer vermeyen
- Bazen ilkel, kültürsüz
- Sade, duygusal
- Hiçbir şeyi kendisine tanıtıldığı gibi kabul etmeyen
- Görsel algısı güçlü
- Çeşitliliğe değer veren
- Riskli girmeye istekli
- Bazen kendi dünyasına çekilmiş sessiz, sakin.

1.4. Yaratıcılık Süreci

Yaratıcı fikirler bir anda ortaya çıkmaz, belli bir süreçten geçer. Çoğu araştırmacının kabul gördüğü 4 aşamadan oluşur (66, 55).

1.4.1. Hazırlık Aşaması:

Yaratıcılık süreci düşünmenin filizlenmesi ile başlar. Bu aşamada bir düşünce üretilir ve bunun sonucunda “bu işi niçin kimse yapmıyor” şeklinde bir tepki oluşur. Düşünce üretimi dış dünyadan kaynaklanabilir, çevremizde gördüğümüz ve hissettiğimiz bir şey düşüncenin kıvılcımı olabilir ya da içimizden tümüyle yeni bir şey fark etmiş olmaktan doğabilir. Yaratıcılık, kavram ve olaylar arasında yeni ilişkiler kurmaya dayandığına göre, elde var olan bilgi ve oluşan düşünce ne kadar çok olursa yaratıcı bir fikir yaratmak o kadar kolay olmaktadır (55, 79, 23).

14.2. Kuluçka Aşaması:

Bu aşamada problem üzerinde yoğunlaşılır .Bilgiler toplandıktan sonra bir süre aklın bir köşesinde saklanır. Bu şekilde sınırlamalar gevşetilerek daha özgür hale gelinebilir. Yeni çözüm yolları, sorunun unsurları arasında yeni sentezlemelere gidilir (38, 14).

1.4.3. Aydınlanma Aşaması:

Bu aşama genellikle, yaratıcı kişinin aklında bir anda çakan şimşek gibidir. Bu aşamada ilgisi olmayan düşünceler zihinden uzaklaştırılmakta ve yeni ilişkiler keşfedilmektedir. Yaratıcı kişi, sonuca ulaştıkça düşünmekten ve çalışmaktan zevk duymaktadır. Bu aşama çoğunlukla anlık, müthiş bir iç görüler zenginliği içinde gelişir. Bu anda beyin bu oluşumu hemen kaydeder. Sol alt ve sağ üst bölümler; arasında hızlı gidip gelmeler ve yinelemeler yoluyla çözümün tanımlanması ve uygulamaya geçirilmesi için doğrulaması yapılmaktadır (10).

1.4.4. Doğrulama ve geliştirme Aşaması:

Bu aşamada üretilen yaratıcı fikirlerin değerlendirilmesi, uygulanması ve yaratıcı sonuçların alınması aşamasıdır. Yaratılan fikirler uygulamaya konmadan önce mutlaka değerlendirmeye tabi tutulmalıdır. Zira yaratılan her fikir uygulanacak kadar iyi olmayabilir. Mantıksal düşünce bu aşamada devreye girerek, yaratılan fikrin uygulamaya değer olup olmadığına karar verir (55).

1.2. Yaratıcılık Kuramları

1.2.1. Psikoanalitik Kuramlar:

Yaratıcılık alanında, çağdaş yaklaşımlardan psikoanalitik görüş, yaratıcılığın kökenleri, anlatımları, güdülenmeleri, sapmaları ve verimleriyle en çok ilgilenen görüştür. Freud, ilk yazılarında yaratıcılık yapısının tüm inceliklerini, anlayamamaktan korkmakla beraber, sonraları, gerek kendisi gerek onu izleyenler, çağdaş görüş kavramlarını geliştirerek olumlu bir yöne çevirmişlerdir (91).

Freud yaratıcılığı, bireyin topluma zarar verecek libido enerjisine karşı, erken yaşlarda bilinçdışında yer alan çatışmalarına savunma olarak görülür. Freud yaratıcılıkta ve ruhsal bozukluklarda, kullanılan savunmaların ayrıcalık gösterdiğini savunmaktadır. Yaratıcı kişi, doyuma erişmemiş bilinç dışı enerjilerine bir çıkış yolu bulmak için, kısmen gerçek dünyasından ayrılarak bir düşleme sığınağıdır. Freud'a göre yaratıcılığın anlamının bir parçası, çocuklukta başlamış olan oyunun bir devamıdır. Yaratıcı hayal gücü yoluyla çocuk sosyal yönden kabullenilirken, bilinç dışı cinsellik ve saldırganlık

tepilerine hoş görü sağlamaktadır. Buna karşı, başarısız savunmalar, güçlü bilinç dışı güdülerini gizleyerek ve bireyi olumsuz boşalmalara yönelterek ruhsal bozukluklara yol açmaktadırlar. Olumsuz savunmalar, bireyin gerçekle olan bağlarını koparır ve toplumun tepkilerine aldırmadan, bilinç dışı dürtülerine kapılarını açarlar (91, 10).

Kris ve Kubie, yaratıcılık sürecinin psikoanalitik kuramlarını geliştirmişlerdir. Kris'e göre yaratıcılık süreci iki aşamadan ibarettir. Kris, birinci aşamada egonun geçici olarak bilinç öncesi düşünme düzeyine bir geri dönüşe izin vermek için düşünce süreci üzerindeki kontrolünü gevşettiği denencesini geliştirmiştir. İkinci aşamada ise düşünceler, yoğun mantıksal değerlendirmeye tabi tutulurlar. Kubie de Kris bilinç öncesinin yaratıcı düşüncenin esasını oluşturduğunu savunur. Yaratıcılık için bilinç öncesinin değeri ona göre bilgilerin toplanması, birleştirilmesi, karşılaştırılması ve yeniden taşınmasındaki özgürlükte yatar. Kubie aynı zamanda bilinç öncesi düşünmedeki anlam yoğunlaşmasının önemini vurgulamıştır (26, 20).

1.2.2. Gestalt Kuramları:

Bu kuramda yaratıcılık kavramları yerine “üretken düşünce” ve “sorun çözme” kavramları kullanılmaktadır. Bu kurama göre bir problemin çözümünü ararken öğeler toplanamaz, düzenlenemez, adım adım gidilemez, çünkü sorun bir bütün içinde görülerek çözüme ulaşılır. Yani bütün parçadan daha başka bir şeydir ve yaratıcılık bir durumun yeniden keşfedilmesidir (8, 19).

1.2.3. Çağrışım (Association) Kuramları :

Bu kuramcılara göre düşünceler arasındaki çağrışımalar düşünmenin temelini şekillendirir. Çağrışımçı yaratıcılık anlayışında, yaratıcılık süreci belirli bir işe yarayan ya da belirli koşulları yerine getiren bazı çağrışım öğelerini birbirine yakınlılaştırarak yeni bileşimler oluşturma ve ayrıca yeni durumda birleştirilen öğeler birbirinden ne kadar uzak ise çözüm veya süreç o kadar yaratıcıdır şeklinde ifade edilir. Yaratıcılık bu çağrışımaların sayısına ve alışılmamış olmasına bağlıdır. Çağrışım yöntemlerinin yaratıcılık için gerekli olduğunu dile getiren kuramcılar, yaratıcılıkta bireysel farklılıkların üzerinde durmuşlardır. Yaratıcılık, çözümlere ulaşmada birbirinden uzak, bir araya gelmeyecek gibi görünen düşünceleri yakınlılaştırabilen bir yetenek ve eğilim ile gerçekleşir (1).

1.2.4. İnsancıl Kuram:

Bu yaklaşım, insan potansiyellerine büyük değer verirken bireyin kişisel yaşantısını istediği gibi yöneltebileceği kanısını vurgulamaktadır. Hümaniter yaklaşım karşıt uçlarda oluşan davranışçılık ve psikoanalitik yaklaşımlardan ayrı ve güçlü bir akım olarak ortaya çıkmıştır. Bu akım, var oluş felsefesinden esinlendiği gibi insan yapısı konusunda yeni bilgileri, tasarımları da içermektedir. Ayrıca bu akım, insan konusunda çeşitli sistem ve kaynaklardan esinlendiğinden özellikle yaratıcılık konusunda, çeşitli yolları, girişimleri sağlayabilmektedir (91).

1.3. Yaratıcılığı Geliştirmeye Yönelik Tekniklerin İncelenmesi

Değişen ve her geçen gün gelişen dünyada ayakta durabilmek ve yeni pazar payı elde etmek için yaratıcı olmak gerekmektedir. Çalışanların yaratıcı olması istenmekte işe alma ve performans değerlendirme sistemlerinde artık bu özellik de yer almaktadır. Yeni fikirler üretmek için yaratıcı teknikleri kullanmak gerekmektedir.

1.3.1. Beyin Fırtınası:

Bir grup tarafından sorunlara çözüm bulmak için kısa zaman içinde çok sayıda fikir üretme işine “beyin fırtınası” denmektedir. Ortaya atılan fikirlerin alışlagelen fikirlere göre farklılık göstermesi, değişik çözüm yolları önermesi, genelin görüşüne uymaması beyin fırtınasının en belirgin özelliklerindedir. Einstein’in “Ortaya atılan yeni fikirlerde bir ilginçlik, saçmalık yoksa bu fikirde umut yok demektir.” sözü beyin fırtınasının en önemli özelliklerinden birini ortaya koymaktadır (29).

Beyin fırtınası tekniği 1930’lu yıllarda Alex Osborn tarafından geliştirilmiş, daha çok grup halinde kullanılan ve yaratıcılık sürecinde önem taşıyan alternatif yaratma, fikir ve öneri geliştirme aşamasında kullanılabilecek bir tekniktir (55).

Beyin fırtınası grubunun sayısı beş–altı kişiden az, 19-20 kişiden fazla olmamalıdır. Grup üyelerinin az olması halinde, üretilen fikirlerin nitelik ve niceliği düşük olacaktır. Ortaya çok farklı fikirlerin çıkabilmesi için gruba mümkün olduğunca farklı düşünen, farklı kültürleri ve farklı yaş gruplarını temsil eden insanlar alınmalıdır. Fikir toplantılarının bazılarında müşterilerde katılmalıdır. Çünkü yumurtanın iyi olduğuna yumurtayı üreten tavuk değil; yumurtayı yiyen insan karar verir (29).

1.3.2. Sinektik (Gordon) Yöntemi :

Bu teknik de “beyin fırtınası” tekniğine benzer bir grup konferans tekniğidir ve burada tartışma konuları bağımsız olarak seçilir. Bu iki teknik arasındaki en belirgin farklılık, “Gordon” tekniğinde grup lideri dışında, konferansa katılanlardan hiç biri yaratıcı düşünce üretilen hedefi bilmez. Grup üyelerinin yaratıcı düşünce hedefinden habersiz bırakılma nedeni, çok çabuk ve ani hedeflere ulaşılmasının önüne geçmektir. Bu teknikte oturumun süresi genellikle beyin fırtınası oturumlarından daha kısadır ve oturum yöneticisi, konuyu geniş anlamda ele alarak bir hedef “ yerine genel bir kavram ortaya koyar. Buradaki amaç sezgilerin kullanılması yoluyla özel yaratıcı bir fikrin elde edilmesidir (55).

1.3.3. Rekabetçi Beyin Fırtınası:

Beyin fırtınası yöntemine benzer bir tekniktir. Bu teknikte, büyük bir grup, beş-altı kişiden oluşan küçük gruplara bölünür. Gruplar, kendi aralarında belirli bir problem üzerinde beyin fırtınası oturumlarını yürütür ve daha sonra, her grubun geliştirdiği çözümler diğer tüm gruplara sunulur ve bunların karşılaştırılması yoluyla da değişik ve daha iyi fikirlere ulaşılmaya çalışılır (55).

1.3.4. Morfolojik Analiz Yöntemi :

Bu tekniği 1960’lı yılların ortalarında ilk defa geliştiren Fritz Zwicky’dir ancak o tarihten günümüze pek çok değişikliğe ve gelişmeye uğramıştır. Bu tekniği kullanarak, bir sorunun içindeki muhtemel değişkenler ele alınmakta ve bunları yeni ve değişik şekillerde bir araya getirmenin yolları aranmaktadır. Bu işlemden sonra ortaya çıkan yeni uygulama olanaklarının bazıları, zaten yapılmış şeyler, bir kısmı, gerçekleştirilmesi mümkün olmayan kombinasyonlar, bir kısmı ise tamamen yeni ve üzerinde çalışılmaya değer fikirler olabilmektedir.

Bu yöntem uygulanan bir çalışmada, değişkenlerin ana başlıklar altında liste şeklinde düzenlenmesi kolaylık sağlayacak, şerit halinde düzenlenen bu listeler sayesinde, ana başlıklar altında yan yana sıralanmasıyla yeni kombinasyonlar ortaya çıkabilecektir. Başka bir yöntem de, değişkenlerin ana başlıklara göre farklı renkler taşıyan kartlara

yazılarak karıştırılması olabilmektedir. Bu şekilde her renkten bir kart alınarak yeni kombinasyonlar kolaylıkla ortaya çıkabilmektedir (38).

1.3.5. İkili Çağrıştırma Tekniği :

1960'lı yılların ortalarında, Arthur Koestler tarafından geliştirilmiş bir tekniktir. İkili çağrıştırma denilen şey, zihnin, aynı durumu ya da bir fikri “kendi içlerinde tutarlı ama alışkanlık gereği birbirleriyle bağdaşamaz iki ayrı referans çerçevesi içinde” algılayarak yarattığı çağrışımdır ve yaratıcı süreç ikili çağrıştırıcı düşünmeyi içermektedir. Buna göre, bu teknikte ikili çağrıştırma bilinçli bir şekilde teşvik edilerek yaratıcılık süreci harekete geçirilmektedir (55).

1.3.6. Yanal(Yatay) Düşünme Tekniği :

1960'lı yılların sonlarına doğru Edward De Bono tarafından geliştirilmiş olan bir yaratıcı düşünme tekniğidir. Yatay düşünme kavramı, yaratıcılık kavramının çok geniş bir kavram olduğundan anlamı belirgin olmadığı için ve yatay düşünmenin, kendi kendini düzenleyen aktif bilgi sistemlerindeki bilgi davranışlarını temel aldığı için ortaya atılmıştır (55).

De Bono düşünceyi “yatay” ve “dikey” olmak üzere iki şekilde ele alır. Dikey düşünce geleneksel mantıksal düşüncedir. Problemden yola çıkar ve doğruyu bulmak için doğru şeyleri yapar. Dikey düşünce aynı çukuru daha derin kazmayı gerektirir. Yatay düşünce ise, kazacak daha ilginç ve ya daha verimli bir çukur açmayı gerektirir. Yatay düşünce, belirli kalıplar doğrultusunda ilerlemek yerine bir kalıptan başka bir kalıba sıçrayıp durur. Burada amaç, doğruyu bulmak değil yeniyi bulmaktır. Dolayısıyla, her aşamada doğru olanın yapılması söz konusu olmayıp en önemli amaç yeni bir şey keşfetmektir (55).

1.3.7. Varsayımları Sorgulama:

Bütün düşünce türlerinin temelinde varsayımlar vardır. Bunlar olmadan düşünmek olanaksızdır. Öyleyse yaratıcılık sürecini harekete geçirmek için, varsayımları bozmak başka bir teknik olarak kullanılabilir. Bu tekniklerdeki en önemli amaç, düşüncenin temelinde yatan varsayımları açığa çıkarmak ve sorgulayarak yeni düşüncelere ulaşmaktır (55).

1.4. Hemşirelikte Yaratıcılığı Geliştirmek İçin Yapılması Gerekenler

Hemşirelikte yaratıcılığı geliştirmek için yapılması gerekenler şunlardır (35, 1, 64) ;

- Yaratıcı hemşirelere farklılıklarını anlama ve kabul etmede yardımcı olma,
- Yaratıcı hemşirelere farklı düşünmenin ve davranmanın insanın ufkunu genişlettiğini anlatma, öğrenene özgür olmaya özendirme ve öğrenenlere iyi bir rol model olma,
- Yapıcı ve heyecanlı olabilme, hemşirelere kendilerine güvenlerini artırma ve orijinallığe teşvik etme,
- Kişileri eşit kabul edebilme, farklı görüş ve fikirleri alaya almama, korkutucu ve tehdit edici olmama, otorite figürü yerine arkadaşça bir tavır sergileme,
- Kişilerin acayip denebilecek ve saçma görünebilen fikirlerini dinleme, gerektiğinde yüceltme ve hata yapmalarına izin verme olarak sıralanabilir. Yaratıcılığı geliştirmede eğitim sisteminin pek çok faktörü etkili olmaktadır. Yaratıcı bireylerin ortaya çıkması ve gelişmesi için, içinde bulunduğumuz eğitim sistemini eleştirmenin yanında bu konuda gerekli girişimler başlatılmalı ve yaratıcı eğitim etkinlikleri uygulamaya geçirilmelidir.
- Öğrenme ve öğretme ortamları öğrenenin kendini özgür hissedeceği, yaratıcı davranışlarını geliştirebileceği biçimde düzenlenmeli,
- Öğrenenin problemin farkına varmasına ve çözüm yolu aramasına, bunu yaparken diğer kişilerle çalışmasına fırsat verecek eğitim ortamı düzenlenmeli,
- Kişilerin çok boyutlu düşüncelerini sağlamak için uygun strateji, yöntem ve teknikler eğitim ortamında kullanılmalı,
- Yaratıcı düşüncenin oluşması, problem çözme yeteneklerinin gelişmesi için; yaratıcılığı geliştirici teknikler kullanılmalı,
- Hemşirelerin problem çözebilmeleri için soru sorma alışkanlığı kazandırılmalı,
- Hemşirelerin özgün, yeni ve tutarlı ürünleri ortaya koyduğunda bu ürünler pekiştirilmeli,
- Hemşirelerin çok boyutlu düşüncelerini sağlamak için ilk akla gelen çözüm hemen kabul edilmemeli başka yolları düşünmesi için gerekli uyarıcılar sunulmalıdır.

Sonuç olarak hemşirelik mesleği yaratıcı bireylere ihtiyaç duymaktadır. Yaratıcı hemşirelerin yetiştirilmesi ve yaratıcılığın geliştirilmesi için hemşirelik eğitiminde yaratıcılığı geliştirmeye yönelik eğitim etkinliklerine yer verilmelidir.

1.5.Yaratıcılık ve Beyin:

Beyin yumuşak bir dokudur ve kendi üstüne kıvrıktır, 25 billion nöronun her biri 1000 kadar diğer nöronlara bağlıdır. İnsan fizyolojisi ve davranış biçimini elinde tutan bu karmaşık yapıyı çözmek için bilim adamları yüzyıllardır çalışmaktadırlar (75).

Şimdiye kadar sağ beyin ve sol beyin teorisi üzerinde çok fazla çalışılmıştır. Sonuç olarak beynimizin sol yarım küresinin daha çok analitik hesaplamalar sağ yarım küresinin ise hayal gücü ile ilgili işlemler için özelleştiği ortaya çıkmıştır. Ama her şey bu kadar net ayrılmış değildir. Beynimizin iki yarısı birbirlerinden farklı olmaktan çok birbirine benzemektedir ve hemen hemen tüm zihinsel oluşumlar için beraber çalışmaları gerekmektedir. Bu yüzden beynimizin birbirinden ayrılmış, bağımsız çalışan iki parça olduğu düşüncesi yanlıştır. Hepimiz beynimizi kullanırız bazılarımız en çok sağ bazılarımız en çok sol yarısını kullanır. Yaratıcı düşünme süreci, beynimizin sonsuz sayıda düşünce, kombinasyon ve bağlantı yaratmasıyla oluşur (18).

Yapılan araştırmalara göre beynimizin sağ yarısını vücudumuzun sol tarafını, sol yarısını ise vücudumuzun sağ tarafının kontrol ettiğini göstermiştir. Sözel ve sayısal anlatımın güçlenmesini sağlayan sol yarım küre, artistik anlatımı yöneten sağ yarım küredir. Çözümlemeye dayalı, objektif, mantıksal, sebep sonuç ilişkileri üzerine kurulu bir düşünce sistemidir ve iş hayatına uygun değilmiş gibi görünerek sezgisellik, duygusallık, öznellik ve zamansızlık gibi özellikleri kontrol eder. Beynimizin iki yarısı arasındaki dengeyi sağlaması gereklidir. Çevremizdeki en başarılı insanların ortak özelliği sağ ve sol beyin arasındaki geçişi hızlı yapıp, bu iki düşünce sistemini bütünleştirebilmeleridir (18, 99).

Sağ beyni kullanma bireyin yaratıcılık seviyesinin artmasını sağlamaktadır. Çünkü sağ beyin bireyin yaratıcı düşünme becerilerinin geliştirildiği ve genel olarak insanların az kullandığı bölümdür. Sağ beynini kullanan insanların daha kısa sürede yaratıcı sonuçlara ulaştığı görülmektedir (47).

1.6. Yaratıcı Yönetim:

Yönetimde yaratıcı olabilmek için öncelikle açık olunmalı içtenlikle ilgi gösterilmelidir. Yönetici karşılaştığı her sorunda öncelikle kendi inisiyatifini kullanmak zorundadır (38,47).

Yöneticinin yaratıcılık düzeyi, çalışanlarının davranışlarını, kendilerinin ve örgütün amaçlarını gerçekleştirebilmek şeklinde olmasını kontrol edip, yönlendirebilir. Ayrıca, çalışanlarının yöneticilerini model olarak aldığı görüşü açısından bakıldığında, çalışanların böylece yaratıcı çabalara yöneldiği söylenebilir. Ancak görülen odur ki, yöneticiler günlük yaşamın sorunları ile enerjilerini tüketmekte ve fazla yaratıcı olamamaktadırlar. Yaratıcı örgütün oluşmasında ve sürekliliğinin sağlanmasında önemli rol alan yöneticiler, daha fazla yaratıcı potansiyellerini kullanabilmeleri için, yaratıcılık yolunda gerekli çabayı göstererek yeni fikirlerin ortaya çıkmasına imkan vermelidirler (28).

Yöneticiler kendi yaratıcı çalışmalarını en üst seviyeye çıkarmakla örgütsel yaratıcılıkta gerekli yaratıcı ortamı oluşturmak için neler yapılacağını da göz önünde bulundurmalarıdır. Bunun için astlarına pozitif destek vererek, yeni ve değişik fikirler üretmelerine, onları denemelerine ve sonuçtaki hatalara karşı olumsuz tutum takınma yerine geri besleme sistemi ile olan hataları düzeltmelerine, hatalardan ders almalarına imkan tanınmalıdır. Kendi görüşlerine ve grup normlarına aykırı da olsa yeni fikirlere karşı çıkmamaya özen göstermelidirler (1).

Yaratıcılığı teşvik eden yönetici öncelikle şunları yapmalıdır (38):

- Astlarının aldığı riskleri üstlenebilmelidir.
- Çabuk karar vermeli, karşısındakini iyi ve dikkatli dinlemelidir.
- Yarı gelişmiş de olsa yeni fikirleri kabul etmeli, tecrübelerden yararlanmalıdır.
- Yeni yaratıcı işletme iklimi geliştirmelidir.
- Yaratıcılıkla ilgili başarı ya da başarısızlığı yaymalı ve tartışmalıdır.
- Küçük tartışma gruplarıyla sorunlara çözüm aranan bir eğitim ortamı yaratmalı, yaratıcı kişilerin diğerleri ile temas etmesini sağlamalıdır.

- Farklı eğitim düzeyindeki kişilerle grupları oluşturmalı, yaratıcı çözümleri tartışmalıdır.
- Yaratıcı özelliğe sahip kişileri ise almalıdır.
- Yeni görüşlerin açıklanacağı öneri sistemleri geliştirilmelidir.
- İşletme içindeki yatay ve dikey iletişim kanalları açık olmalıdır.
- İşletmelerin tümünde güven ortamı oluşturulmalıdır.

Bireylerin yaratıcı güçlerini geliştirmek yeterli değildir. Örgütlerin, yaratıcı güçlere değer verilen ve örgütün hedeflerine uygun bir biçimde bir kültürü teşvik etmeleri önemlidir. Yaratıcılığın gelişmesi için yönetimin yaratıcılığı teşvik edip ön ayak olması gereklidir.

1.7. Hemşirelikte Yaratıcılığın Önemi:

Bilim ve teknolojideki hızlı gelişmeler sağlık, hastalık kavramlarını geçmişe göre büyük değişikliğe uğratmıştır. Dünya Sağlık Örgütü sağlığı yalnızca hastalık ve sakatlık olmaması değil fiziksel, zihinsel, ruhsal ve sosyal yönden tam bir iyilik durumu olarak tanımlamıştır. Kişinin sağlık düzeyinin yüksekliği, iş verimi yüksekliğiyle orantılıdır. Yani kişi ne kadar sağlıklı ise başarı ve doyumluluk oranı o kadar yüksektir. Günümüzde yaşam kalitesini yükseltmek ve teknolojiye ayak uydurmak için hemşirelerin de yaratıcı olmaları gerekmektedir.

Hemşireliğin tarihsel sürecine baktığımız zaman 14.YY' da hemşireler hastaların bakımı için bitkisel ilaçlar ve tedavi edici teknikler kullanmışlardır. 1854-1856 yıllarında Florance Nightingale kırım savaşında Selimiye kışlasında yaralı ve hasta askerlerin bakımını üstlenmiş, sayesinde ölüm oranında azalma ve iyileşmenin arttığı görülmüştür (73). Hemşireliğin tarihsel sürecinde hemşire liderlerimizin yaratıcılıklarının önemli değişim ve gelişmelere sebep olduğunu görüyoruz.

Modern hemşireliğin kurucusu Florance Nightingale, hastaların iyileşmesinde olduğu kadar, hasta olunmasında da çevrenin büyük rolü olduğunu fark etti. Hemşireliğin odak noktasının "sağlık ilkeleri" olması gerektiğini söyledi. Hemşireliğin görevi "Doğanın onu iyileştirmesi için hastayı en uygun ortama konulması gerektiğini yazdı". Florance Nightingale çevrenin, beslenmenin ve destek verici bakımın kişinin bedeninin iyileşmesinde önemini vurguladı. O çevre temizliğine önem vererek, hastalıklardan

korunmayı öne çıkaran ilk kişidir. Antibiyotiklerin keşfi bulaşıcı hastalıkların tedavisinde bulunan özel yöntemlerle koruyucu ve destekleyici hemşirelik bakımının hastaların tedavisinde görülen çarpıcı örneğidir (89).

Teknolojideki hızlı ve köklü değişiklikler, sağlığı yükseltme ve bireylerin iyilik halini arttırmaya yönelik olan araştırmalar hemşirenin çağdaş bilgi uygulama ile ilgili esasları kavramasını, yaşam boyu öğrenim ilkesini benimsemesini, yeni bilgi ve becerileri birey, aile ve toplum sağlık bakımında kullanabilmesini gerektirir. Ayrıca günümüzde hastaların kendi sağlıkları ile ilgili kararlarda daha aktif olmaları, organ nakli, bireyin ölümü ya da yaşamı kendi iradesiyle seçme hakkı gibi teknoloji ile insani değerler arasındaki dengenin kurulması hemşirelerde rol değişikliğini zorunlu hale getirmiştir (52).

Başlangıçtan beri hemşirelik, hasta, çevre, yaşamın insansal yönleri arasındaki ilişkileri vurgulamıştır. Sağlık ve hastalık hakkındaki bilimsel düşünce çevreye tek nedenli yaklaşımdan, Florence Nightingale ile ekolojik bakış açısına yerini bırakmıştır. Hemşireler için şimdi insanların yaşamları ile ilgili daha çarpıcı karar vermelerinde yardımcı olmak yeni roller ve yeni yollar deneme fırsatı sayılamayacak kadar çoktur. Toplumdaki bu değişiklikler ve sağlık hakkındaki yeni bilgilerin ışığında yeni ve yaratıcı rollere hazırlanmaları zorunludur (89).

Yönetici hemşirelerin çalışanlarının karara katılma, planlama ve işlerini yapma aşamasındaki ılımlı yaklaşımları hassasiyet katmaktadır. Yaratıcılığın organizasyonel iklim içinde gelişmesi, profesyonel hemşirelik uygulamalarının gelişmesine ve organizasyonel performansın artmasını sağlayacaktır (1).

Altı bilgin kör adam, fili tanımak isterler ve onu ziyaret ederler. Ancak bilginler kör olduğundan fili göremezler ve her biri hayvanın neye benzediğine karar vermek için filin farklı yerlerine dokunur. Sonuçta her biri, birbirinden farklı birer tanım yapar (4);

- İlki, filin dış yüzeyine dokunur ve fili bir duvara benzetir.
- İkincisi, filin dişlerine dokunur ve fili bir mızrağa benzetir.
- Üçüncüsü, filin hortumunu yakalar ve fili bir yılanı benzetir.
- Dördüncüsü, bacağına dokunur ve onu büyük ağaca benzetir.

- Beşincisi, kulağını yakalar ve yelpazeye benzetir.
- Altıncısı, kuyruğunu tutar ve onu halata benzetir.

Bu hikâyenin sonunda; bilginler, uzun süre gürültüyle tartışırlar. Israr ederek ve zorlayarak, her biri kendi fikrini savunur. Gerçi her biri haklıdır kendince ama sonunda hepsi haksız çıkar. Hikâyedeki benzer bakış açısını sağlık bakım ve hizmetin faaliyet alanında düşünebiliriz. Sağlık organizasyonu büyük ve karışıktır. Bu yüzden her bir yönetici kendi departmanı için farklı bir yaklaşım getirecektir. Olayın bütünü ise olayın tümüne bakılarak görülecektir. Hemşirelik mesleği için de durum böyledir, bireysel farklılıklar ve departmanlar göz önünde bulundurularak yaratıcılık desteklenmeli olayın bütününe bakılarak değerlendirilmelidir ancak bu sayede hemşireler ilerleyip başarıya ulaşabilir.

BÖLÜM 2

LİDERLİĞİN TANIMI VE ÖZELLİKLERİ

1.1.Liderliğin Tanımı:

Liderlik üzerinde çok çalışılan buna rağmen az anlaşılan konuların başında gelmektedir. Liderlik, yönlendirme, enerji verme ve bireylerin liderin vizyonuna gönüllü olarak bağlanması sürecidir. Lider, vizyon ve hedefler oluşturur, işletme çalışanlarını bunları paylaşmak ve hedeflere ulaşmak için çalışma konusunda cesaretlendirir. Liderler, değişimin gerçekleşmesi ve bireylerin değişim vizyonunu desteklemesi için onların motive edilmeleriyle ilgilenirler (65, 5).

“Lider” kavramı ilk olarak 14.yüzyılda İngilizce “leaden” den gelen “yol almak” ve “yol göstermek” anlamında kullanılmış olup, “Liderlik” (Leadership) kavramı ise, 1800’lü yıllarda ortaya çıkmıştır. Türkçeye Liderlik olarak geçen bu terime, Türkçe karşılık olarak “önderlik” ve “yederlik” gibi kelimeler önerilmişse de çoğu kez liderlik sözcüğü tercih edilmiştir (63, 7).

Lider, sözlük anlamı gereği bir gücü, otoriteyi, emir vermeyi, ödüllendirmeyi, izleyicilere sahip olmayı gerektirmektedir. Belli bir grubun, belli bir kişinin arkasından belli amaçları gerçekleştirmek üzere gitmesi ile liderlik süreci oluşmaktadır. Liderliğin oluşması için, liderin resmi yetkilerle donatılması da şart değildir. Hiçbir resmi yetkisi olmadığı halde, büyük bir grubu peşinde sürükleyen liderler olabileceği gibi; çok geniş yetkilere sahip olduğu halde bunları kullanamayan, dolayısıyla grubu peşinden sürükleyemeyen liderler de olabilmektedir. Ayrıca liderlik, sadece işletmelerin üst kademelerini işgal edenlere has bir süreç de değildir. Liderlik bir konum değildir (37).

İnsan türünün ilk liderleri kuşkusuz kabile reisleri ya da şamanlardır, konumlarını büyük ölçüde insanların duygularına hitap eden liderlikleri sayesinde edinmişlerdir. Tarih boyunca ve her kültürde herhangi bir insan grubunun lideri, belirsizlik ya da tehlikeyle karşılaştığında ya da yapılması gereken bir iş olduğunda, ötekilerin güven ve düzen için başvurdukları kişi olmuştur. Lider, grubun duygusal rehberidir. Modern örgütte bu durum şimdiye kadar pek fark edilmiş olmasa da liderin birçok işi arasında

en başta gelir. Kolektif duygulara olumlu bir yön vermek ve zehirli duyguların yarattığı işi yok etmek. Bu görev, yönetim kurulu odasından atölye katına kadar her yerdeki liderler için geçerlidir (44).

Genel olarak liderlik, insanları belirli amaçlara yöneltmeye ikna etme yeteneği; lider de grup üyelerini bir araya getiren ve onları grup amaçlarına güdüleyen insan olarak tanımlanmaktadır. Liderlik, güç ve aklın birleşimidir: Akıl olmazsa güç zalimcedir; güç olmazsa akıl manasızdır, boştur. Liderler, izleyicilerinin kendi isteği ile takip ettikleri kişilerdir. Liderler, izleyicileri üzerinde dürüstlük ve güven oluşturan kimselerdir. Liderlik ise, liderlerin yaptıkları bir faaliyettir, sahip oldukları bir varlık değildir. Liderlik, bir grubun faaliyetlerini belirli bir amaca yönlendirmektedir. Bu, hem lider ve hem de izleyicilerin her ikisinin beraber davranışlarını içeren bir süreçtir. Liderlik, bir kişinin kendini samimiyetle izleyenlere ulaştırabilme yeteneğidir. Liderlik, kişisel güce sahip olmaktır. O, bir sosyal etki sürecidir (37).

Liderlik, belirli koşullarda belirli kişiler ve grup amaçlarını gerçekleştirmek üzere, bir kimsenin başkalarının faaliyetlerini etkilemesi ve yönlendirmesi süreci olarak tanımlanabilir. Liderlik sadece resmi(formal) organizasyonlara ait bir süreç değildir. Liderliğin oluşması için liderin resmi yetkililerle donatılması şart değildir. Yöneticilik rolü olmayan liderler olduğu gibi, liderlik niteliklerine sahip olmayan yöneticiler de olabilir. Liderlikle ilgili tanımlarda güç ve etkileme olguları ağırlık kazanırken, Lider tanımlarında, bir bireyin diğer bireyler üzerinde harekete geçirici, yönlendirici yönü vurgulanır. Lider bir grubu belli amaçlar etrafında toplayabilen, bu amaçlar için onları etkileme, harekete geçirme yetenek ve bilgilerine sahip kişidir. Lider başkalarını etkileyebilen, nereye, nasıl gidileceğini gösteren, hedef koyan yani yol gösteren rehber bir kişidir (100).

Deming'e göre lider, kalitenin sağlanmasında ve sistemi geliştirmede önemlidir. Lider güven yaratır, yardım eder, eğitir ama yargılamaz, herkesin gelişmesine yardımcı olur. Çabaları; çalışanların, kurumun amaçlarına uygun bir çerçeve içinde, işin zevkini tadarak, performanslarını en üst düzeye çıkarmaya yöneliktir (45).

Liderlik herkesin göremediği fırsatları fark etmek ve onları hızlı bir şekilde organizasyon yararına kullanabilmektir. Başarıya ulaşmak için amaçları insanları zorlayarak, güç kullanarak değil, onların isteği ile onları yapabileceklerinden daha fazlasını ve iyisini yapma yeteneklerinin olduğuna inandırma, onlara ilham vererek harekete geçirme ve etkileme yeteneğidir. Liderlik, vizyona giden yolda insanların hevesle çalışmalarını sağlamaktır (80).

Liderliğe ilgi 20. yüzyılda artmaya başladı. 1900'lerin başında liderliğin doğuştan geldiğine inanılırdı; araştırmalar, aslen psikologlar tarafından tanımlanan ayırt edici kişisel özelliklere odaklanıyordu. Yıllar sonra liderin öteki insanlardan farklı olmadığı ortaya çıktı. 1920–1950 yılları arasında liderliğin özellikleri, 1950–1960 yılları arasında etkin liderin davranışları, 1960- 1970 yılları arasında çevresel şartların liderlik üzerindeki etkileri üzerinde durulmuştur. 1970–1980 yılları arasında liderin sembolik rolleri,1980–1990 yılları arasında liderin özellikleri ve davranışları üzerine geri dönüş yapan araştırmalar, 1990'dan sonra liderliğin kültürler arası değişimleri üzerinde yoğunlaşmıştır (53, 59).

Liderlik güzellik gibidir. Lider insanları hedefe doğru yöneltmek için baskı yapmaz. Liderlik disiplinli bir tutkudur. Liderliği geliştirme arzusu tüm şirketler ve çalışanları için gereklidir (60, 72).

Yöneticiler Fikir yaratma, planlama, organize etme, motive etme, haberleşme ve kontrol etme gibi fonksiyonları yerine getirirler. Bütün bu fonksiyonlar arasında liderlik etme ve yol gösterme fonksiyonu da vardır. Bu nedenle, bir yöneticinin etkin bir biçimde yön verme konusundaki yeteneği onun yönetme hususundaki yeteneğini etkileyebilir; halbuki bir lider sadece başkalarının davranışlarını etkileyebilme gereksinimindedir (11).

Liderliği geliştirme arzusu tüm şirketler ve çalışanları için gereklidir. İnsanlar organizasyonlarda birbirlerini etkilerler, bu nedenle şirketlerin yöneticilerini geliştirme sürecini üst düzeyde tutmaları gerekmektedir (71, 25).

İnsanlar gruplar halinde canlılar oldukları kadar, oluşturdukları grupları yönetecek ve hedeflerine götürecek lidere de ihtiyaç duyan varlıklardır. İnsanları belirli hedeflere ulaştırmak, onların sağlayacakları kişisel arzu ve ihtiyaçlar ile çıkarların neler olduğunu takip etmek, daha sonra da bu insanları bir grup etrafında toplayarak güçlerini, cesaretlerini, arzu ve enerjilerini arttırmak gerekir. Liderlik tarihin her devrinde vardı hiyerarşik bir doğası olan insanın gelecekte de liderden vazgeçemeyeceğini söylemek yanlış olmayacaktır (46).

1.2. Liderlik ve Yöneticilik:

Kurumlar iyi yönetici ve iyi lidere sahip olmak isterler. Örgütün amacına ulaşmasını sağlamak için örgüt içindeki bireylerin farklı istek ve ihtiyaçlarını dengeleyerek örgütün amacına ulaşmasını sağlamak için tüm bireyleri bu amaca yöneltip yönlendirmek için lider gerekmektedir. İyi bir yönetici de gerekmektedir çünkü örgütün elindeki kıt kaynakları (para, zaman, iş gören, makine ve malzeme) etkin ve verimli kullanarak örgüt içindeki rutin işleri yürütür ve örgütün amacına katkı sağlar (63).

Örgütün örgütsel amaçlarının başarılmasında örgütün en değerli kaynağı olan insan çok önemlidir. Bir örgütün ileri teknolojiyle donatılmış olması insan kaynaklarını etkin bir şekilde kullanmadığı takdirde başarı getirmeyecektir. İnsan kaynaklarının etkin ve verimli bir şekilde kullanımı ve yönetimi ise yöneticilerin liderlik özelliklerine sahip olmalarını gerektirmektedir (80).

Yöneticilik bir makamı elde tutmanın sağladığı bir hak ve bir yetkidir. Liderlik ise, kişinin kendinden doğan bazı güçleri kullanabilme yeteneğidir. Liderlik bir makamı elde bulundurmaya gerektirmez (36).

Lider ve yönetici kavramları birbirlerine yakın kavramlardır; ancak, aralarında anlamlı ve önemli farklılıklar mevcuttur. Yönetici ve lider arasındaki en önemli fark, yetki kullanımında ortaya çıkmaktadır. Yönetici, formal organizasyon içinde, kendisine verilen resmi yetkisini kullanarak başkalarını çalıştıran kişidir. Lider ise, herhangi bir resmi yetkiye sahip olmadan da, kendi kişisel özelliklerine dayanarak başkalarını

etkileyebilen kişidir. Kısacası yönetici gücünü makamından, lider ise kendi kişisel özelliklerinden ve kendini izleyen gruptan almaktadır (92).

1.3.Liderlik ve Yöneticilik Arasındaki Farklılıklar:

Lider ve yönetici kavramları genellikle karıştırılmakta ve çoğu zaman birbirinin yerine kullanılmaktadır. Gerçekte lider ve yönetici aynı anlama gelmemektedir. Her iki kavram arasında farklılıklar bulunmaktadır. Yöneticiler fikir yaratma, planlama, organize etme, motive etme, haberleşme ve kontrol etme gibi fonksiyonları yerine getirirler. Bütün bu fonksiyonlar arasında liderlik etme ve yol gösterme fonksiyonu da vardır. Bu nedenle, bir yöneticinin etkin bir biçimde yön verme konusundaki yeteneği onun yönetme hususundaki yeteneğini etkileyebilir; hâlbuki bir lider sadece başkalarının davranışlarını etkileyebilme gereksinimindedir. Yönetici ve lider arasındaki farklılıklar Tablo 1’de verilmiştir (2, 13, 42, 46, 74, 65, 34, 16, 15);

Tablo 1:Yönetici ve lider arasındaki farklılıklar

Yönetici uygular	Lider yenilik getirir
Yönetici süreklilik sağlar	Lider geliştirir
Yönetici düzene dayanır	Lider kişilere dayanır
Yönetici denetime güvenir	Lider kişilere güvenir
Yönetici işleri doğru yapar	Lider doğru iş yapar
Yönetici muhafaza eder	Lider geliştirir
Yönetici taklit eder	Lider yeniye ortaya çıkarır
Yönetici nasıl ve ne zaman sorularını sorar	Lider ise ne ve niçin sorularını sorar
Yönetici, kişisel olmayan, yönetsel amaçları benimseme eğilimindedir	Lider, kişileri ve aktif durumları benimseme eğilimindedir.
Yönetici, işlerini insan ve madde kaynaklarını bütünleştirme süreci olarak kullanır	Lider, insanların olabilirlik, gereklilik konusundaki fikirlerini geliştirir.
Yönetici, anlaşma, ödüllendirme, cezalandırma gibi esnek taktikleri kullanır	Lider, yeni moral değerler yaratıp; verdikleri buyruklarla özel istek ve amaçlar oluştururlar.
Yönetici, var olanı koruma güdülerini, riske girme arzularına ket vurur	Lider, işte coşku yaratmayı, fırsat ve ödülleri yüksek tutmayı tercih eder.

1.4. Liderliğe Temel Oluşturan Kavramlar:

1.4.1 Etkileme Kavramı:

Etkileme; yöneticinin, astları tarafından kabul görmesi, rehberlik etmek, yön vermek, onların ihtiyaç ve amaçlarını karşılamada yardımcı olabilmek için önemlidir. Etkileme sürecinin merkezinde, birinin bir başkasının üzerinde yaptığı etki yatar. Yöneticilerin yönetmesi gerekiyorsa, liderlerin de yönlendirmesi gerekir. Liderler kendilerini izleyen kişilerle ilişki ve karşılıklı etkileşim içinde olan bireylerdir. Liderlik, yalnızca acil bir durum ortaya çıktığında uygulanacak gelgeç bir durum değildir. Yönetici açısından sürekli bir gayret anlamına gelmektedir. Yönetici, ancak kendine bağlı insanların düşünce, tutum ve davranışlarını etkilemesine izin verirse onların lideri olabilir (92).

1.4.2. Güç Kavramı:

Güç genel olarak başkalarını etkileyebilme yeteneği olarak tanımlanır ve örgüt kültürünün önemli bir unsuru olarak literatürde en fazla çalışılan konulardan biridir. “Güçlü olmak” bir ideal değil örgütün amaçlarını gerçekleştirmesi için yönetici ve çalışanlarından beklediği bir özelliktir. Güç, bir başkasının kendi başına yapmayacağı davranışları yapmasına yol açan bireysel bir yetenek ya da potansiyeldir. Eğer bir kişi başkalarını kendi belirlediği yönde davranışa yönlendirebiliyorsa o zaman güçlüdür denilebilir (54).

Liderlerin, diğer kişileri ortak bir amaç doğrultusunda etkilemesi “güç” kullanmayı gerekli kılar. Güç, diğer insanları etkilemek ve onlarda davranış değişikliği yaratmak amacıyla kullanılan çok önemli bir araçtır. En genel tanımıyla güç, diğerlerinin davranışlarını etki altına alarak istenilenleri yaptırmaya yöneltme kabiliyetidir. Güç kaynakları çeşitlidir. Bunları şu başlıklar altında toplayabiliriz (36).

1.4.2.1 Yasal Güç (Legitimate)

Bir yöneticiye verilen formal yetkidir. Yani, bir makamın sağladığı yetkilerin yönetici tarafından kullanılmasıdır, kişinin bulunduğu pozisyon nedeniyle çevresindeki kişileri etkileyebilme gücüdür. Astlar buna uyma konusunda kendilerini mecbur hissederler (36).

1.4.2.2. Zorlayıcı Güç

Bir kişinin diğer kişi üzerinde korkutma yoluyla kullandığı güçtür. Genellikle örgütte yöneticilerin kullandığı güçtür. İşten çıkarma, maaş kesintisi gibi cezalarla astlarını korkutabilir. Ayrıca silah kullanma ve zorlama da zorlayıcı güce örnektir. Zorlayıcı gücü kullanacak kişilerin bundan haberdar olması gerekir (101).

1.4.2.3.Ödül Gücü

Zorlayıcı gücün tersidir. Bir kişinin kendisine bağlı astlarının belirli ve tasarlanmış amaçları gerçekleştirmeleri için ödüllendirilerek çalışmalarını sağlamaktır. Astların liderin isteklerine ödül alma beklentisi ile uymalarını ifade eder. Ödülün büyüklüğü ne kadar büyükse liderin gücü de o kadar büyüktür (92).

1.4.2.4.Uzmanlık (Expert) Gücü

Liderin özel bilgi, uzmanlık, beceri ve tecrübe gibi özelliklerinden doğar. Bilgi ne kadar önemli ise ve ne kadar az kişi bu bilgiye ulaşabilirse kişinin sahip olduğu uzmanlık gücü o kadar fazladır (36).

1.4.2.5. Karizmatik Güç

Liderin örnek alma, özdeşleşme ve karizmaya dayalı gücüdür. Yöneticinin çekici olması astlarını ona benzemeye itecektir. Liderin kişilik ve tutumlarını beğenen astlar onunla özdeşleşeceklerdir. Lider daha çok karizmatik ve uzmanlık gücünü kullanmakta, yönetici ise formal yetkisini kullanmaktadır. Yöneticiler sadece formal yetkisini kullanmayıp diğer güç kaynaklarını da kullanırsalar, iyi birer lider yönetici olabilirler. Dolayısıyla astlarına daha çok yarar sağlayabilirler (36).

1. 4.3. Otorite Kavramı:

Otorite yasal gücü temsil eder, kişilerin sahip olduğu yasal destektir. Gruba verilen görevleri yapmaları ve grubun amaçlarına uygun bir performans göstermeleri için liderin çalışanları etkileme hakkı otorite olarak tanımlanmaktadır. Bir lider sahip olduğu konum dolayısıyla gücü elinde tutar. Yalnızca otorite grubu yönlendirmek için yeterli değildir. Otorite içinde bulunan grubun yapısına uygun bir hale getirilmelidir (3).

1.5.Liderlik Kuramları

1.5.1. Liderin Özellikleri Kuramı

Özellikler yaklaşımı, daha çok liderde var olan ve onu diğerlerinden ayıran kişisel özellikleri belirlemeyi hedeflemiş ve 1900-1945 yıllarına kadar liderin kişisel özelliklerini ortaya çıkarmaya yönelik pek çok araştırma yapılmıştır. Araştırmalar sonucunda ise yüzün üzerinde lider özellikleri ile karşılaşmıştır (28).

Özellikler yaklaşımının liderlik sürecini açıklamak için araştırmacılar tam bir görüş birliğine varamamışlardır. Bunun nedeni yapılan karşılaştırmalı araştırmalarda lideri diğer grup üyelerinden ayıran tutarlı kişilik özellikleri olmaması ve belli niteliklere sahip olmanın lider olmak için yeterli olmadığına ispatlanmasıdır. Bu da liderin özellikler kuramının zayıflamasına neden olmuştur (3, 42, 87).

1.5.2. Liderin Davranışları Kuramı

Davranışsal yaklaşıma göre liderin etkinliğini özellikler değil, davranışları belirlemektedir, denilmektedir. Bu yaklaşımda, “Lider”in liderlik yaparken gösterdiği davranışlar üzerinde durulmaktadır. Bu konuda birçok “liderlik davranışı tarzları” ileri sürülmüştür. Farklı şekilde ifade edilip tanımlanan bu tarzların temelde “işe yönelik olma” ile “kişilere yönelik olma (önem verme)” boyutları şeklinde belirlendiği söylenebilir. Davranışsal yaklaşımda Ohio State Üniversitesi çalışmaları, Michigan State Üniversitesi çalışmaları, X ve Y yaklaşımı, Rensis Likert’in sistem dört görüşü ve Blake Mouton’un yönetim biçimi ölçeği sayılabilir (65).

1.5.2.1.Ohio State Üniversitesi Çalışmaları:

Ohio State Üniversitesi çalışmaları 1945 yılında başlatılmış ve öncelikle askeri organizasyonlar ve bu organizasyonlarda liderlik olgusu üzerine durulmuştur. Araştırma sonuçlarında, liderin davranışlarının grup üyelerinin tatmini ve başarısı üzerinde etkili olduğu sonucu ortaya çıkmıştır ve 1950’lerin başlarına kadar sürmüştür. Sanayi, askerî ve eğitim kurumlarındaki lider etkinliğini temel alan geniş çaplı çalışmalarda 1800’e yakın lider davranış biçimi ortaya çıkarılmış ve yapılan istatistikî analizler sonucunda bu sayı indirilerek “Lider Davranışı Tanımlama Anketi” oluşturulmuştur.

Psikoloji, sosyoloji ve ekonomi alanlarından oluşturulan araştırmacı grubun liderler üzerinde yapmış oldukları çalışmalarda, liderin zamanını bireysel ve kişiler arası ilişkilerde hangi biçimde kullandığı ile sorumluluk ve otorite düzeyi konuları üzerinde yoğunlaşmışlardır. İzleyici durumundaki şahıslara, liderlerinin davranış tarzları ile ilgili sorular ynelti miş ve elde edilen bulgular neticesinde lider davranışlarının iki ayrı boyutta toplandığı görülmüştür. Bunlar (28);

- Göreve dönüklük, yapıyı harekete geçirme veya inisiyatif,
- Kişiye dikkate alan, insan ilişkilerine dönük anlayıştan oluşmaktadır.

Ohio State çalışmalarının esas bulguları şunlar olmuştur (87);

- Liderin, insanı dikkate alma davranışları arttıka işgücü devir hızı ve devamsızlığı azalmakta ve iş gören tatmini artmaktadır.
- Liderin yapıyı harekete geçirici davranışları arttıka grup üyelerinin başarıları ve performansları artmaktadır.

Liderlik kavramının incelenmesi ve değerlendirilmesinde insan ve görev boyutlarının önemini ilk olarak ortaya çıkartması bakımından önemli ve nc bir çalışmadır. Ayrıca yapılan çalışmaların yarattığı harekete geçirici etki, liderlik kavramı ile ilgili yeni yaklaşımların geliştirilmesini sağlamıştır. Liderlik davranışını iki boyuta indirgeyerek incelemesi ve davranışların etkinliğinde ortam koşullarını göz önüne almaması nedeniyle eleştirilmiştir (92, 28).

1.5.2.2. Michigan Üniversitesi Araştırmaları

Michigan niversitesi'nden bir grup bilim adamı, 1947'den itibaren liderlik araştırmalarıyla uğraşmıştır. Yürütülen bu araştırmaların amacı, grup üyelerinin verimliliklerine ve tatmin olmalarına etki eden faktörleri belirlemek olmuştur.

Bu alışmalar sonucunda lider davranışlarının, Ohio State araştırmalarında olduğu gibi, iki boyut etrafında toplandığı görülmüştür. Bunlar “işe yönelik davranış” ve “kişiye yönelik davranış” dır (87, 101).

Michigan araştırmaları, yüksek ve düşük verimliliğe sahip örgütlerdeki lider davranışlarının birbirinden farklı olduklarını bulmuşlardır. Yüksek verimliliğe sahip birimlerdeki liderlerin üsleri tarafından yakından değil, uzaktan denetlendikleri, kendilerinin de aynı biçimde astlarını uzaktan kontrol ettiklerini ve işe dönük değil, kişilere dönük oldukları görülmüştür. Buna bağlı olarak Michigan araştırmacıları, bir liderin ne kadar kişilere dönük bir eğilim gösterirse, o kadar işe dönüklükten uzaklaşmış olacağını iddia etmektedir (3).

1.5.2.3. Robert Blake ve Jane Mouton'un Yönetmel Diyagramı

Blake ve Mouton, kendilerinin şekillendirdiği "yönetim kafesleri" esasına dayalı, yönetim ve geliştirme programları hazırlamışlardır. Liderlik davranışlarının iki ayrı boyutu olarak, insana ilgi ve göreve ilgi, yatay ve dikey eksene yerleştirilmek suretiyle beş ayrı liderlik stili ortaya çıkarılmıştır. Bunlar (3, 92);

Etkili Olmayan Lider (1,1) :Örgütte kalabilmek için gerekli isin yerine getirilmesinde en az seviyede çaba harcamaktadır.

Klüp Lideri (1,9) :Lider düşünceli, rahat ve arkadaşça ilişkilere ağırlık verirken göreve ilgisi en alt düzeydedir.

Görev Lideri (9,1) :Lider verimliliği sağlarken otoritesini kullanır, insan ilişkileriyle ilgisi ise yok denecek kadar azdır.

Örgüt Lideri (5,5) :Yapılacak işin miktarı ile çalışanların moralini dengede tutmaya çalışan uzlaştırmacı bir tiptir.

Ekip Lideri (9,9) :Lider, kendini göreve adayın kişilerle beraber yüksek düzeyde performansa yönelmiştir. Karşılıklı saygı, sevgi ve güven üst seviyededir. Liderin sorun çözme dışında astlara müdahale etmediği bir liderlik tipidir. Ekip liderliğinin, modelde yer alan beş liderlik tipinden en etkili olanı olduğu ileri sürülmektedir. Bu yaklaşım, araştırmacıları göre artan is başarısı, düşük devamsızlık ve düşük oranda işi terk etmeyle sonuçlanmaktadır. Ekip çalışması, işin zenginleştirilmesi ve astların karara katılması ekip liderinin etkisini daha da artıracaktır.

Bu modelin en önemli yararı yöneticiler ve liderlere, kendi yönetim tarzlarını kavramalarına olanak vermesidir. Bu şekilde lider, kendi yönetim tarzının ne olduğunu

bilerek çeşitli eğitim ve geliştirme programlarıyla bu tarzda değişiklikler yapabilir. Nitekim bu model, bu amaçla düzenlenen eğitim programlarında yaygın bir şekilde kullanılmıştır. Ancak uygulamalı araştırmaların bu modeli fazla desteklememesi, onu araştırmacılar ve teorisyenler nezdinde tartışmalı hale getirmiştir (92).

1.5.2.4. Douglas McGregor'un X ve Y Teorisi

İşletmelerin insan kaynaklarının en değerli varlıkları olduğu kabul edilmekle birlikte bu kaynakların en etkin amaçlara yönelik biçimde yönetilmesi oldukça zor ve karmaşık bir iştir. Douglas McGregor, insan kaynaklarından en yüksek düzeyde ve en iyi biçimde yararlanmanın nasıl gerçekleştiği, konusunda çalışmalar yapmıştır. McGregor'a göre, yöneticilerin davranışlarını belirleyen en önemli faktörlerden birisi, onların insan davranışı hakkındaki varsayımlarıdır. Böylece, yöneticilerin insan davranışı hakkındaki varsayımları, onları göstereceği davranışı da etkileyecektir (87, 93).

X Kuramı, insanların edilgin oldukları ve örgütsel gereksinmelere direndikleri varsayımına dayanır. X kuramına göre , insanlar emir almaktan hoşlanmaz, sorumluluktan kaçmaz, güvenlik ararlar. Başarıyı belirleyen etkenler; para, yan ödemeler ve ceza korkusudur. X teorisi anlayışında olan bir yönetici, klasik teorinin öngördüğü şekilde insanı, maddi organizasyonun gereklerine uyan pasif bir unsur olarak kabul edecek ve otoriter bir davranış gösterecektir. Ayrıntılı iş tanımları , sıkı kontrol , pek az yetki devri, izlenecek ilkelerin ayrıntılı olarak belirlenmesi , detaylı ceza uygulamaları X Teorisi özelliği taşıyan yöneticilerin, tipik uygulamaları olacaktır (93).

Y kuramına göre insan kendi kendini yönetebilir, yaratıcıdır, sorumludur genellikle çalışma istenmeyen bir şey değildir. Başarının olması için, kişiye güdülen etkenler sevgi, saygı , prestij ve kendi kendini gerçekleştirme etkenleridir. Y Teorisi insancıl bir yaklaşımı, insanda var olan potansiyelin, gerekli ortamın yaratılarak geliştirilmesi, esasına dayanır. Bu varsayımları benimseyen bir yönetici, danışmacı bir yönetim tarzı ve davranışı gösterecek, sıkı denetim yerine astlarını geliştirmeyi amaçlayacak ve kişinin motive olması için şartları yaratacaktır. Teori Y'nin ana ilkesine göre, koşullar öyle yaratılmalıdır ki çalışanlar kendi kişisel amaçlarına, en iyi şekilde çabalarını işletmenin başarısı doğrultusunda yönlendirildikleri zaman ulaşabilmelidirler (101).

Sonuç olarak X ve Y kuramlarının duruma bağılı olarak başarı sağlayacağı öne sürülmektedir. X ve Y kuramları birbiriyle kıyaslandığında, etkin liderlik davranışı açısından Y kuramının daha çağdaş bir yaklaşım gösterdiği görülmektedir (36, 92).

1.5.2.5. Likert'in Sistem 4 Modeli:

Rensis Likert Michigan araştırmalarından sonra örgütsel liderliği dört temel tipe ayırmıştır. Likert'in ayırımları yine kendisi tarafından birden dörde kadar numaralanan sistem adları altında toplanmıştır (28, 92).

Likert yaptığı liderlik ayrımı ile;

SİSTEM-1 tipini istismarcı otokratik, SİSTEM-2 tipini yardımsever otokratik, SİSTEM-3 tipini katılımcı, SİSTEM-4 tipini ise demokratik lider olarak belirlemiştir.

Lider-ast açısından;

SİSTEM-1 tipi sınırlı ve katı ilişkiye dayalı iken, SİSTEM-4 tipi tam anlamıyla bir serbestliği önermektedir.

Likert'in araştırmaları verimliliği yüksek grupların, Sistem-3 ve Sistem-4 tipi bir yönetim altında olduklarını, verimliliği düşük grupların ise Sistem-1 ve Sistem-2 tarzı bir yönetim altında olduklarını ortaya koymuştur (87).

1.6.2. Durumsallık Yaklaşımı:

Gerek özellik teorileri, gerekse davranış teorileri eksikliklerinden dolayı, liderlik konusunda daha gerçekçi bir yaklaşıma olan ihtiyaç kendisini hissettirmiş ve araştırmacılar diğer teorilerin karışımından oluşan ve işin nitelikleri ile durumun gereklerini de dikkate alan "Modern Yaklaşım" geliştirilmiştir. Durumsallık yaklaşımları, genel olarak, en uygun lider davranışının durumlara göre değişebileceğini ileri sürmektedir. Bu ise genellikle yönetimde tek ve en iyi yönetim tarzı bulunduğunu savunan davranış teorilerinin farklı yanını oluşturmaktadır (93).

Davranışsal teori, liderlerin işe veya kişiye (ilişkilere) önem veren davranış gösterebileceğini belirtmiş, ancak hangi durumlarda işe, hangi durumlarda kişiye önem veren davranışın etkin olacağını belirtmemiştir. Bunu belirtmek yerine, kişiye ve ilişkilere önem veren liderlik davranışının, grup üyelerinin tatminini ve verimliliğini arttıracığını, dolayısıyla liderin daha etkin olacağını varsaymıştır. Halbuki, durumsallık teorisine göre her iki davranış çeşidi de, belirli durumlarda aynı derecede etkin olabilir.

1.6.2.1. Fiedler ‘in Etkin Liderlik Modeli

Bu model , liderin iki farklı kişiliği üzerine durur (28, 93, 65);

- İşe güdülenmiş
- İlişkiye güdülenmiş

İşe güdülenmiş lider, daha çok işin yapılmasına ağırlık verdiği gibi, yönlendiricidir; kesin emirler verir, astlarıyla daha az ilgilenir. Onlara göre önemli olan, verilen işin kısa sürede yapılmasıdır. İlişkiye güdülenmiş lider ise daha çok kişiler arasındaki ilişkiye önem verir. Arkadaşlık, uyum bu tip liderlerin üzerinde durdukları konulardır.

Fiedler, en az tercih edilen iş arkadaşı (LPC) puanına göre, çeşitli yapıdaki insanları ayırt etmeye çalışmıştır. LPC ölçeği, liderin en az tercih ettiği iş arkadaşlarını belirtmek için, birtakım sıfatlardan oluşmaktadır. Eğer kişiler, en az tercih ettikleri iş arkadaşlarını olumlu bir takım sıfatlarla nitelerse, bu kişiler ilişkiye güdülenmiş bireyler olarak tanımlanmakta ve katılımcı lider türüne girmektedir. Şayet kişiler, en az tercih ettikleri iş arkadaşlarını olumsuz bir takım sıfatlarla nitelerse, bu kişiler işe güdülenmiş otoriter lider olarak betimlenmektedir.

Yüksek(LPC) puanına sahip liderler, herkesi hoş tutmaya çalışan, sevgi gösteren liderlerdir. Düşük (LPC) puanına sahip olan lider ise iş yapmaya önem verir. (28, 93).

Genel olarak değerlendirildiğinde, Fiedler Modeli işe güdümlü liderlik tarzının özellikle iş atmosferinin olumlu ya da olumsuz olduğu uçlarda daha etkili olabileceği izlenimini vermektedir. Öte yandan, insana güdümlü liderlik biçiminin, işin yapısını tanımladığı, ancak iş atmosferinin olumsuz olduğu durumlarda, kontrol gücünden bağımsız olarak, daha etkili olabileceği sonucu çıkmaktadır.

1.6.2.2. Hersey-Blanchard’ın Liderliğin Yaşam Eğrisi Kuramı

Paul Hersey ve Kenneth Blanchard’ın yaşam eğrisi modeline göre liderlerin karar verme stilinin etkinliği, izleyicilerinin doyum düzeyine, iş tecrübelerine ve duygusal anlamda doygunluğuna geniş ölçüde bağlıdır. Doyum ise astların motivasyon derecelerini, yeteneklerini, tecrübelerini, kabul ettikleri sorumluluklarındaki ilgilerini içermektedir (36, 65).

Hersey ve Blanchard'ın yaklaşımı bir anket çalışmasını içermektedir ve sunulan yirmi koşulda grubun farklı doyum düzeyleri genelleştirilmeye çalışılmıştır ve cevaplayıcılardan her bir koşulda nasıl davrandıklarını cevaplamaları istenmiştir. Bu yaklaşımda lider etkinliğinin ölçümünde kullanılan araçlar eşleştirilmiş ve önemli varsayımlar ve ya tahminler için testler destekli bulunmamıştır (36).

1.6.2.3. Reddin'in Üç Boyutlu Liderlik Kuramı:

Burada, dört temel yönetici ve ya lider davranış tipi vardır. Bu kuram Blake ve Mouton'un "görev" ve "grup üyeleriyle ilişki" boyutlarına 3. bir boyut olarak etkinlik boyutunu eklemiştir. Bu kuram lideri işe ve grup üyelerine yönelik davranışlarının etkililiği durumuna bağlı olarak değerlendirmektedir. Bu kurama göre liderin davranışı koşullara bağlı olarak grup üyelerini harekete geçirirse etkin, harekete geçirmezse etkin değil olarak değerlendirilmektedir (3).

1.6.2.4. Yol –Amaç(Path-Goal) Kuramı

Bu yaklaşım belirli ölçüde durumsallık yaklaşımı ile motivasyon teorisinin bulgularından yararlanılarak geliştirilmiştir. Amaç-yol yaklaşımı, liderin astlarının bireysel güçleri ile iş başarımlarını nasıl etkileyeceğini ve ya bu iki amaç arasında nasıl bir yol bulunacağını araştırır. Martin Evans ve Robert House tarafından 1970'lerde geliştirilmiştir, yol-amaç teorisi liderin sabit özelliklerinden ziyade lider davranışları ve koşullar üzerinde odaklanır ve büyük ölçüde motivasyon konusundaki beklentiye dayanmaktadır. Yol-Amaç teorisi bundan dolayı koşullara liderliğin uyarlanması olasılığına olanak tanır. Temelde yol-amaç teorisi lider davranışlarının sahip olduğu astların güdülenmesi, doyum ve performansına olan etkilerini açıklamaya çalışmaktadır. (3, 36).

1. Liderlikte Yeni Yaklaşımlar

1.7.1. Karizmatik Liderlik:

Karizmatik liderlik konusunda günümüze kadar çok sayıda araştırma yapılmıştır. 1980'li yıllardan önce yapılan çalışmalarda karizma kavramı daha çok politik liderliği, sosyal faaliyetleri ya da dini liderliği kapsayacak şekilde değerlendirilmiştir. Karizma, Eski Yunan uygarlığına kadar uzanan bir geçmişe sahiptir ve Eski Yunancada "ilahi

ilham yeteneği” veya “ilahi hediye” anlamına gelmektedir. Bu kavram, Eski Yunan felsefesinde hediye ve ya bağış anlamında kullanılan “gift” kelimesinden türemiştir (62).

Karizmatik liderler, bir örgütte işlerin nasıl yapıldığıyla ilgilenmek yerine daha iyi nasıl yapılabileceği ile ilgili vizyonları oluşturur ve bu vizyonu takipçilerine etkili bir şekilde aktararak coşku yaratırlar. Bu coşku ve heyecanı kullanarak, izleyicilerin vizyonu kabul etmelerini ve desteklemelerini sağlarlar (80).

1.7.1. Transaksiyonel (Etkileşimci) Liderlik:

Etkileşimci liderliğin ana felsefesi; lider ve izleyen arasındaki karşılıklı alış verişe dayanmaktadır. Etkileşimci lider, hedeflere uymasına göre izleyiciyi ödüllendirir ya da cezalandırır; çalışanların süregelen faaliyetleri daha etkin yapması suretiyle iş yapma ve yaptırma yolunu seçer (36).

Bu tür liderler, çalışanların geçmişten süregelen faaliyetlerini daha etkin ve verimli kılmak ve ya iyileştirmekle iş yapma ve yaptırma yolunu seçmektedirler. Çalışanların yaratıcı ve yenilikçi yönleri ile çok az ilgilenirler. Etkileşimci lider biraz gelenekçi yapıya sahiptir. Geçmişteki olumlu ve yararlı gelenekleri sürdürme, bunları gelecek nesillere bırakma bakımından yararlı hizmetlerde bulunur (54).

1.7.2. Transformasyonel (Dönüşümcü) Liderlik:

Dönüştürücü liderlik, etkin olarak değişimi yürürlüğe koymak, bu değişime kılavuzluk edecek ileri görüşlülüğü yaratmak, değişim için duyulan ihtiyacı tanımlamada lidere olanak tanıyacak yeteneklerin kümesidir. Dönüşümcü liderler bir kuruluşu kişiliklerinin kuvveti ile değil, insanlara seslenerek onların güven ve saygılarını kazanarak biçimlendirir (68).

Dönüşümcü liderlik, örgütte değişen çevre koşullarının gereklerine uygun bir dönüşüm süreci başlatarak yapıyı harekete geçirme; saygınlık, güven ve cesaret uyandıran özelliklerle izleyicilerin inanç, tutum ve değerlerini etkileyerek, örgütün misyon ve amaçlarına ulaşma sürecidir. Bu süreç içinde dönüşümcü liderler, işletmelerin geleceğe yönelik amaçlarına ulaşabilmesi için, oluşturdukları yeni vizyon ile birlikte gerekli örgütsel koşulları da hazırlayarak, çevresel değişimleri fırsatlara

dönüştürürler. Dönüşümcü liderlik sürecinin bir parçası da öğrenen örgütler oluşturmaktır (80, 93, 33).

Dönüşümcü liderler, değişim ajanıdırlar, değişimi başlatırlar. Korkusuz ve cesurdurlar, risk almaktan kaçınmazlar. Paha biçilmez hırsları ve enerjileri vardır. Ömür boyu öğrenirler ve çok yönlü bilgiye sahiptirler. Karmaşıklık, belirsizlik ve bilinmeyenle ilgilenme kabiliyetine sahiptirler. Karizmatiklerdir, çalışanları onun gibi olmak isterler. Vizyon oluştururlar ve o vizyonu çalışanlarına benimsetirler (63).

1.8. Yaratıcı Lider ve Özellikleri

Günümüzde artık en büyük problem insan beyninin açığa çıkarılması olacaktır. Lider organizasyonlarda gelişmeyi ve ilerlemeyi sağlamak için yaratıcı düşünceye önem verip bundan istifade etmenin yollarını bulmalıdır. Lider kendisine verilen görevi yapmak dışında birçok şeyi yapabilir önemli olan iş hakkında heyecan duyabilmesidir. Başarılı liderler yanlarında sorgulayıcı ve esnek kişiler çalıştırırlar. Lider öncelikle kendi yaratıcı potansiyelini ve güçlü yanlarını keşfetmeli ki yanında çalışanlarının yaratıcılıklarını ortaya çıkarabilsin. Liderler insanların yaratıcılığını harekete geçirmek için bağımsız düşünmeyi ve doğallığı özendirir. Lider yaratıcılığı yönetmez sadece açığa çıkarmayı ve grubun gerektirdiği yönde ilerlemesini öğretir.

Yaratıcı liderlin özellikleri aşağıdaki gibidir (6, 28, 70, 85) ;

- Yaratıcı liderler, çevrelerinden çok sayıda enformasyon almaya hazırdırlar. Bu liderler bir sorunla karşılaştıklarında iyi bilgi bulamadıklarında tahmin yapıp bu tahmini desteklemeye çalışırlar. Bu nedenle hata yapma riskleri fazladır.
- Yaratıcı lider, esnek ve uyum sağlayıcı bir düşünme yeteneğine sahiptir. Çevresindeki sorunlara duyarlı ve yaklaşımı esnektir. İlginç öneriler ortaya atar. Astlarının bu önerileri yorumlamasını izler.
- Yaratıcı lider, güçlü bir espri yeteneğine sahiptir. Kendi hatalarına bile güler. Ders çıkarır, tekrarlamamak için önlemler alır.
- Yaratıcı lider, güçlü sosyal ilişkileri rahatlıkla kurup devam ettirir, toplumla arası iyidir.

- Başkalarının eleştirisi ve önerilerini dinler, ancak kendi için karar verir. Otoriteden ne korkar ne de otoriteye karşıdır. Bağımsızdır.
- Yaratıcı lider, güçlü bir bellek ve merak sahibidir. Kavrama düzeyi ve öğrenme arzusu yüksektir.
- İsteklidir. Sezgi, seçicilik yeteneği fazladır.
- Duygularını açığa vurabilir, gerçeklerle yakından ilgilenir. Düş kurmasını sever.
- Pek çok konu ile aynı anda ilgilenir, fazla enerji sahibidir. Başkalarından çok kendisi ile rekabet eder, kusursuz olmak ister.
- Yaratıcı lider, davranış ve düşüncelerini oluşturmaya problemi belirleyip soruna yoğunlaşmak ve bilgi toplamak ile başlar. Toplanan bilgileri yorumlar, mantıki tartışmalar ve denemelerle yaratıcı ve geçerli çözümler üretir.
- Yaratıcı lider zihinde ve bedende sürekli ve yüksek düzeyde enerjiye sahiptir.
- Yaratıcı lider maddi değerler ve çıkar peşinde koşmaz, işsel motivasyonları yüksektir, iş ile motive olur.
- Yaratıcı liderler basit ve kısa süreli işlerden çok önemli ve ses getirecek başarıların peşinden koşar.
- Yaratıcı liderin soyutlama özelliğinin yanı sıra pratik zekası ön plana çıkar.Değerlendirme, yargılama ve zamanlama gücü çok yüksektir.
- Yaratıcı liderler astlarının önerilerine açıktırlar, onları dinler ve fikirlerini denemeye hazırdırlar, yaratıcılık konusunda astlarını cesaretlendirirler.
- Yaratıcı liderler risk alırlar, astlarını risk alma konusunda cesaretlendirirler, başarısız denemeleri reddetmez onlar üzerinde düşünürler.
- Yaratıcı liderler sorunlar karşısında bilgisiz görünmekten korkarlar, diğerlerinden daha fazla kendini eleştirirler, çalışanlarının doğrularına saygılıdırlar.
- Yeni sorunlar ile karşılaştıklarında onların gizli yönlerini açığa çıkarıp orijinal fikirler üretebileceği konusunda kendine güvenir, hayal kurmanın bir zaman kaybı olmadığına inanır, mükemmelliği arzular.
- Yaratıcı liderler örgütsel kural ve politikaların tamamını kabul etmez, kural ve politikalara ne zaman ihtiyaç olacağını bilir, daha iyi kural ve politikalar oluşturmak için çaba sarf eder.

- Yaratıcı liderler kendilerini sürekli değişim sürecine adanmışlardır ve değişimi yönetme becerisine sahiptirler, insanları kendini yönetir duruma getirmek için cesaretlendirir.

Çalışanlarının yaratıcı özelliklerinin ortaya çıkmasında yaratıcı liderler önemli bir yere sahiptir, yaratıcı bireylerin gösterdiği özellikleri liderlerin de göstermesi özgür bir ortamın oluşmasını sağlar.

1.9. Liderlik Tarzları ve Yaratıcılığın İlişkisi:

Liderlikle ilgili farklı kuramsal ve uygulamalı çalışmalar vardır. Fakat hemen hemen tüm araştırmacılar iki çeşit liderlik tarzının üzerinde durmaktadır. Bunlar göreve ve ilişkiye yönelik liderlik tarzlarıdır.

1.9.1. Göreve Yönelik Lider ve Yaratıcılık:

Bu liderlik tarzında lider iş koşullarını iyi planlayıp düzenleyerek etkin şekilde çalışmamaktadır. Grup üyelerinin arzu ve ihtiyaçlarıyla düşük ölçüde ilgilenmektedir (6).

Göreve yönelik liderlik tarzı gösteren liderlerin özellikleri aşağıdaki gibi sayılabilir (28, 36, 93, 65, 40) ;

- Astlarına emir ve talimatlar verirler, tavsiyelerde bulunmazlar
- Astın görevi ne kadar iyi başardığına bakarlar.
- Otoriteyi kendine merkezleştirirler.
- Çok iyi performans göstermeleri için, grup üyelerini başarı standartları oluştururlar.
- Yöneticiler için çalışanlar sadece bir makinedir. Çalışanlarla iletişim üstten alta tek yönlüdür. Emirler açık ve ayrıntılı bir şekilde verilir.
- Astlarını değerlendirme yetkisi ve ödüllendirmeyi kendisi yapar.
- Grubun amaç ve politikalarını kendi başına belirler.
- Sonuçla ilgilenir, görevin zamanında yapılması onun için önemlidir.
- Planlama ve görev dağılımı yapar. Astlar ise yöneticinin belirlediği görevleri uygular. Yönetici uygulamayı yakından izler ve kontrol eder. Başarı, üretim ve kar ile ölçülür. Bu tarzda ast üst ilişkisi “otorite ve itaat” e dayanır. Çalışanlardan kendilerine söyleneni yapmaları beklenir.
- Astları ile iletişimi sadece iş ile ilgili konulardır.

Yaratıcı liderler örgütün sınırlarını çizer, bu yönüyle göreve yönelik liderlik tarzına benzetilebilir. Ancak yaratıcı liderler örgütün sınırlarını çizer, astlarına fırsatları açıklar ve bunlar hakkında onların düşüncelerini de alır ama göreve yönelik liderler bunu yapmazlar. Yaratıcı liderler astlarına yaptıkları her şeyde fikrini alır, onları durumu değerlendirmesi için yönlendirir onların yaratıcılıklarını ön plana çıkarmaya ve böylece başarının daha etkin olmasını sağlar. Fakat göreve yönelik lider kararları kendi başına alır ve bu başarının sınırlı kalmasına neden olabilir.

Göreve yönelik liderlerle yaratıcı liderler arasında farklılıklar olsa da göreve yönelik liderlerin yaratıcı özellik göstermedikleri ve yaratıcı olmadıkları söylenemez. Çünkü yaratıcılık liderin sahip olması gereken bir özelliktir ve kişinin sahip olması gereken özelliklerle ilgilidir.

1.9.2. İlişkiye Yönelik Lider ve Yaratıcılık:

Lider iş görene yönelik olduğu zaman, iş görenlerin ihtiyaçlarını karşılamak, onların iş tatminlerini sağlamak liderin en önemli görevi olur ve üretimle uğraşmak liderin ikinci görevi durumuna gelir. Aynı şekilde lider üretime yönelik olduğunda üretimi daha da arttırmak birinci öncelik durumuna gelir, iş görenle uğraşmak ikinci plana düşer (6).

İlişkiye yönelik liderlik tarzı özelliklerini aşağıdaki gibi sayabiliriz (28, 65) ;

- Astları ile iyi ilişki kurmaktan hoşlanırlar.
- Öncelikleri izleyicileri(elemanları) ile ilişki kurmaktır, ikinci önceliği ise işin yapıldığından emin olmaktır.
- Astlarının duygu düşünce ve fikirlerine saygı gösterirler.
- Astlarına başarıları ile ilgili bilgi verir.
- Astlarının kararlara katılımını sağlar ve sorunları birlikte çözer.
- Esnek davranış gösterir ve değişime hazırdır.
- Farklı ve karşıt görüşlere açıktır, kişisel farklılıkları kabul eder.
- Kendisinin gelişmesi ve grup üyelerinin gelişmesi için tüm gücü ile uğraşır.

Yaratıcılıkta bilgi önemli bir faktördür. İlişkiye yönelik liderler astları ile iletişimlerini sayesinde kararları astlarının katılımının sağlanmasıyla pek çok önemli bilgiye sahip olabilirler. Yaratıcı liderin sadece bilgi değil esnek davranışlar göstererek değişime açık olması da gerekmektedir. Bu özellikleriyle ilişkiye yönelik lider davranışlarıyla

çakışmaktadır. Her ikisi de astlarının hataları karşısında diğerlerini kusurlu görmediği gibi denemeler yapmalarını özendirir.

Problemlerin çözümünde standart belirlenen durumlarla daha yaratıcı çözümler bularak daha başarılı sonuçlar elde edeceklerdir. Her ikisinde de farklı fikirler üretip daha iyi çözümlerin bulunacağını söylemek mümkündür.

Yaratıcı liderin birçok kişilik özelliği ilişkiye yönelik özelliği ilişkiye yönelik liderin birçok kişisel özelliğiyle benzerdir. Bireyin yaratıcılığında farklı verileri soyutlama, kavramlaştırma, örgütleme, sözel, sayısal akılcılık gibi zihinsel özellikler de önemlidir. Yani ilişkiye yönelik liderlik tarzı gösterenlerin diğerlerinden daha fazla yaratıcılıklarında farklılıklar öne çıkabilir (28).

2. Hemşirelikte Liderlik:

Sorumluluk ve görevleri gereği grupları doğru hedeflere, etkili biçimde yönlendirebilmeleri, hemşirelerin liderlik yetenekleri ile mümkün olacaktır. Hemşireliğin kendi kendini yönetmesi ve kendi kararlarını kendisinin verebilmesi gereği, hemşirelikte liderliğin önemini bir kat daha arttırmaktadır. 1930'dan bu yana liderlik üzerine yapılan çalışmalar, örgütlerin her sorununu çözebilecek ve örgütleri salt etkililiğe ulaştıracak bir lider ya da liderlik modeli geliştirmeye yöneliktir. Başlangıçta liderlik özelliklerinin tespit edilmesi üzerine yoğunlaşan araştırmalar, anlaşılması basit gibi görünen liderlik olgusunun hiç de öyle umulduğu gibi basit olmadığını ortaya koymuştur.

Örgüt ne kadar araç-gereçle ve nitelikli iş görenle gelişirse gelişsin bunları yönlendirecek yönetici hemşireler olmadığı takdirde beklenen sonuçların elde edilemeyeceği açıktır. Yönetici hemşirelerin görev ve sorumlulukları gereği grupları etkili biçimde yönlendirmeleri liderlik davranışlarına bağlıdır (97).

ICN(International Council Of Nurses)'e göre hemşirelik; bireyin ailenin ve toplumun sağlığını korumaya geliştirmeye yardım eden, hastalık halinde iyileştirme ve rehabilite etmeye katılan bir meslek grubudur. Hemşire bakım verme, tedavi etme ve eğitime yönelik planları uygulama ve geliştirmeye katılır. Planlama, örgütleme ve uygulama yapmak için yönetsel beceri de gerekmektedir. Hastane ve diğer sağlık kuruluşlarındaki yönetime yönetici hemşire katılır. Hastanenin yönetimi, amaçları hakkında hasta ve ailesine, sağlık personeline, hastaneye bağlı kuruluşlara bilgi verir. Hemşirelik hizmetlerinin geliştirilmesine yönelik her türlü faaliyete katılır (13).

Amerikan Hemşire Okulları Derneği (AACN)'nin yaptığı çalışmalar sonucunda hemşirelerin yöneticilikte etkin olması için şu özellikleri göstermesi gerektiği ortaya çıkmıştır (63) ;

- ✓ İş birliğini kolaylaştırıcı yöneticilik becerilerini kullanabilmek
- ✓ Kurumun sağlık bakım sisteminde hemşireliğe ilişkin görüş geliştirebilmek
- ✓ Problem çözmede analitik yaklaşımı, iletişim becerilerini kullanabilmek, geliştirebilmek
- ✓ Kaynak kullanımında etkili ve sağlam kararlar verebilmek,
- ✓ Bilgi ve iletişim teknolojisini kullanarak bütüncül düşünebilmek,
- ✓ Kaliteli sağlık bakımı için risk alabilmek,
- ✓ Toplumda hizmet alanları desteklemek
- ✓ Problem tanımında ve çözümünde yaratıcılığı gösterebilmek,
- ✓ Değişimi kabul etmek ve etkili bir şekilde kullanmak,
- ✓ Toplum önünde etkili konuşabilmek

Hemşirelerin bu önerilerle birlikte görüyoruz ki etkili bir yönetici olmaları için liderlik davranışlarının göstermeleri gerekmektedir.

Profesyonel hemşireliğin doğasında insan ilişkilerinin bulunduğu ve bu nedenle iletişimin etkili bir liderlik için önemli olduğunu söyleyebiliriz. Bir işte ya da organizasyonda değişiklik yaratmada değişim önem kazanmaktadır. Liderlerin beraber çalıştıkları insanları anlamaları gereksinimlerini önemsemeleri için empati yapmaları gerekmektedir. Hemşirelerin liderlik özelliklerini çalışma arkadaşlarıyla kurdukları ilişkilerinde, hastaları ile çalıştıklarında kullanmaları gerektiğinden, sorunlu bireyleri anlamada empati kurmaları önemli bir gerçektir. Liderin başarılı olabilmesi için fikir üretmek çok önemlidir. Problem çözmenin etkin hemşire lider olmada önemi bilinmektedir. Bu nedenle hemşireler bakım planlarken karşılaştıkları sorunları çözmeye yaratıcılıklarını kullanırlar, hemşireler grup arkadaşlarıyla yaratıcı ve geliştirici yollar olarak motivasyonlarını da sağlamaktadırlar (90).

Hemşirelik mesleğinin gelişmesi ve topluma daha faydalı olabilmesi için sürekli kendini yenilemesi değişen dünyaya ayak uydurması gerekmektedir. Bu nedenle artık günümüzde hemşirelik uygulamalarına yeni yaratıcı çözüm ve öneriler getirilmelidir.

Tüm bunları yapabilmeleri için ise yaratıcılıklarının desteklenmesi ve ortaya çıkarılması, yöneticilikten ziyade liderlik özelliklerini göstermeleri ile mümkün olacaktır.

5.GEREÇ VE YÖNTEM

Araştırmanın Amacı ve Tipi

Araştırma, yönetici hemşirelerin yaratıcılık düzeyleri ve liderlik tarzlarının belirlenmesi amacıyla tanımlayıcı olarak yapılmıştır.

Araştırmanın Yapıldığı Yer ve Zaman

Araştırma ;

1. Bakırköy Acıbadem Hastanesi
2. Amerikan Hastanesi
3. Memorial Hastanesi
4. Vatan Hastanesi
5. İncirli Hastanesi
6. Bakırköy Sadi Konuk Eğitim Ve Araştırma Hastanesi
7. Bayrampaşa Devlet Hastanesi,

olmak üzere İstanbul ili sınırları içinde, beş özel ve iki devlet hastanesinde çalışan yönetici hemşirelerle gerçekleştirilmiştir. Araştırmada veri toplama süreci; 04/11/2008-30/06/2009 tarihleri arasındadır.

Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini, İstanbul ili sınırları içinde bulunan beş özel ve iki devlet hastanelerinde çalışan yönetici hemşireler (Hemşirelik Hizmetleri Müdürleri, Başhemşireler, Sorumlu Hemşireler) oluşturmaktadır (N=144). Araştırmanın örneklemi ise gönüllülük esasına göre araştırmaya katılan 106 kişi oluşturmaktadır.

Veri Toplama Araçları

Araştırma verilerini, üç bölümden oluşmaktadır;

1. Bilgi Formu
2. Ne Kadar Yaratıcısınız? Ölçeği:
3. Liderlik Yönelim Envanteri:

Bilgi Formu

Bilgi formu, araştırmacı tarafından geliştirilmiş araştırmaya katılanların sosyo-demografik bilgilerini içeren 15 sorudan oluşmuştur (Ek 1). Yönetici hemşirelerin, yaşı, cinsiyeti, medeni durumu, çocuğu var mı, çocuk sayısı, ekonomik durumu, eğitim durumu, anne eğitim durumu, baba eğitim durumu, anne çalışıyor mu ve mesleği nedir, baba çalışıyor mu ve mesleği nedir, kaç yıldır aynı kurumda çalışıyor, kaç defa iş değiştirdi, kaç yıldır yöneticilik yapıyor, çalıştığı kurum, çalıştığı kurum kalite belgesine sahip mi, sorularının yer aldığı sosyo-demografik özellikleri bilgi formunda yer almaktadır.

Ne Kadar Yaratıcısınız? Ölçeği

Eugene Raudsepp tarafından geliştirilen Ne Kadar Yaratıcısınız? Ölçeği 1999 yılında Cömert S.Ç. tarafından türkçeye çevrilmiştir. Bu testte 50 ifade bulunmaktadır (Ek 2). İfadelerin karşısında ‘tamamen katılıyorum’, ‘katılıyorum’, ‘kararsızım’, ‘katılmıyorum’, ‘tamamen katılmıyorum’ seçenekleri yer almaktadır. Her bir ifadeye göre seçenekler -2,-1,0,+1,+2 değerlerinden birini almaktadır. Daha sonra bu puanların ortalaması ile testi yanıtların yaratıcılık düzey puanları elde edilmektedir. Test Puanı 100-80 arasında olanların yaratıcılık düzeyi yüksek,79-60 arasında olanların yaratıcılık düzeyi ortalamanın üzerinde,59-40 arasında olanların yaratıcılık düzeyi orta,39-20 arasında olanların yaratıcılık düzeyi ortalamanın altında ve 19 ile100 olanların yaratıcı olmadıkları kabul edilmektedir (69).

Ölçek araştırmacı tarafından 106 yönetici hemşireye uygulanmış ve Cronbach Alpha katsayısı 0.60 bulunmuştur. Bu sonuç Ne Kadar Yaratıcısınız ölçeğinin güvenirliğinin yeterli düzeyde olduğunu göstermiştir.

Liderlik Yönelim Envanteri

Yöneticilerin liderlik tarzlarını saptamak için F.Luthas'dan uyarlanan liderlik yönelim anketinden yararlanılmıştır (Ek 3). 35 ifadeden oluşan bu envanter; liderin kişiye yönelik ve göreve yönelik liderlik tarzlarını belirlemek üzere kullanılmıştır. Güvenirlik ve geçerlilik istatistikleri Cömert S.. tarafından yapılmıştır. Bu envantere, yöneticilerin liderlik tarzlarını belirlemeye yönelik ifadeleri; Daima, Sık Sık(S), Bazen(B), Nadiren(N),Asla(A) olmak üzere beşli bir ölçek ile cevaplanmıştır. Buna göre, tüm ifadeleri Bazen(B) olarak işaretleyen bir kişinin gerek ilişkiye gerekse göreve yönelik puanları sıfır olarak çıkar. Envanterin puanlanmasında, göreve yöneliklik en çok 20 ilişkiye yöneliklik ise en çok 15 değerini alabilir.

8, 12, 17, 18, 19, 30, 34 ve 35 no'lu ifadelerin karşısında yer alan seçeneklerden Nadiren, Asla işaretlenirse bu ifadelerin önüne bir yazılır. Geriye kalan ifadelerin karşısındaki seçeneklerden Daima ve Sık Sık işaretlenirse bu ifadelerin önüne de bir yazılır.

Daha sonra 3,5,8,10,15,18,19,22,24,26,28,30,32, 34, ve 35 no'lu ifadelerin ndeki birler toplanarak ilişkiye yönelik puan bulunur. Geriye kalan birlerin toplanması ile de göreve yönelik puanı elde edilir (56).

Ölçek araştırmacı tarafından 106 yönetici hemşireye uygulanmış ve Cronbach Alpha katsayısı göreve yönelik liderlik tarzında 0.80, ilişkiye yönelik liderlik tarzında 0.70 bulunmuştur. Bu sonuç Liderlik Yönelim Envanterinin güvenirliğinin yeterli düzeyde olduğunu göstermiştir.

Araştırmanın Uygulanması

Araştırmanın belirtilen yerlerde uygulanması için, hastanelerin hemşirelik hizmetleri yönetimine ve devlet hastaneleri içinde sağlık grup başkanlığına, araştırmanın konusu, amacı ve yöntemi ile ilgili bilgileri içeren bir dilekçe ile başvuru yapılmıştır. Özel hastanelerde bazılarında yazılı izin alınarak çalışmaya başlanmıştır (Ek 4). Devlet

hastaneleri için sağlık grup başkanlığında yazılı izin alınmıştır (EK 4). Araştırmanın uygulanmasında, araştırma kapsamına alınan hastanelerde çalışan hemşirelerle birebir ve gruplar halinde görüşülerek araştırmanın amacı anlatılmış ve veri formlarını nasıl dolduracakları konusunda bilgilendirildikten sonra, sosyo-demografik bilgileri içeren Bilgi Formu, Ne Kadar Yaratıcısınız? Ölçeği ve Liderlik Yönelim Anketi uygulanmıştır. Araştırma kurumda çalışan üst, orta ve alt düzeydeki (Hemşirelik Hizmetleri Müdürleri, Sorumlu Hemşireler, Başhemşireler) 106 yöneticiye uygulanmıştır. Araştırma verileri; 04/11/2008- 30/06/2009 tarihleri arasında toplanmıştır.

Verilerin İstatistiksel Analizi

Araştırmacı tarafından kodlanan her bir hastaneden toplanan verilerin istatistiksel analizi bilgisayar ortamında (SPSS 11,5) gerçekleştirilmiştir. Araştırma analizlerinde, frekans, yüzde, aritmetik ortalama, standart sapma tespit edilmiştir.

Gruplar arası karşılaştırma analizlerinde, Spearman Korelasyon Testi, iki grup karşılaştırılırken t-testi (grupların denek dağılımı orantısız olduğunda Mann-Whitney U testi), ikiden fazla grup karşılaştırılırken tek yönlü ANOVA analizi ve bu analize bağlı Tukey HSD testi (grupların denek dağılımı orantısız olduğunda Kruskal-Wallis testi) uygulanmıştır.

Analiz sonuçları değerlendirilirken istatistikî anlamlılık sınırı olarak $p < 0.05$ kabul edilmiştir. Ancak, kimi önemli olabilecek noktalarda, p değeri sınırda bir anlamlılık düzeyi olan $p < 0.10$ olarak da kabul edilmiştir.

Araştırmanın Güçlükleri ve Sınırlılıkları

Yöneticilerin yaratıcılık düzeyleri ve liderlik tarzlarının belirlenmesini amaçlayan bu çalışma sadece kamu ve özel sektöre ait üst orta ve alt düzeydeki yöneticilere uygulanmıştır, diğer hemşireler kapsam dışı tutulmuştur.

Araştırmada, yöneticilerin liderlik tarzlarından sadece ilişkiye ve göreve yönelik liderlik tarzları ele alınmış ve diğer liderlik tarzları kapsam dışı bırakılmıştır. Araştırmadan elde edilen bulgu ve sonuçlar, bilgi toplama aracı olarak kullanılan anket formu ile sınırlıdır.

Bazı yönetici hemşireler yoğun iş temposu nedeniyle anket formunu doldurmak için zamanlarının olmadığını belirtmişler, bazıları ise daha sonra dolduracaklarını söylemişler fakat doldurmamışlardır.

Araştırmanın Soruları

- Sosyo-demografik özelliklerin yönetici hemşirelerin yaratıcılık ve liderlik tarzları üzerine etkisi nedir?
- Hastanelerde alışan yönetici hemşireler yaratıcı mıdır?
- Hastanelerde alışan yönetici hemşirelerin liderlik tarzı nedir?
- Özel ve devlet hastanelerinde çalışan yönetici hemşireler arasında yaratıcılık düzeyi ve liderlik tarzları açısından fark var mıdır?

6. BULGULAR

Araştırmanın bulguları elde edilen verilerin tablo içindeki sayısal değerleri üzerinden verilmiştir.

Araştırmamız üç ana bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde, yaratıcılığın tanımı, önemi, süreci, yaratıcılığa ilişkin kuramlar, yaratıcılığı geliştirmeye yönelik teknikler ve hemşirelikte yaratıcılığın önemi yer almaktadır.

Araştırmamızın ikinci bölümünde, liderliğin tanımı, liderlik kuramları, liderlikte yeni yaklaşımlar, yaratıcı lider özellikleri, liderlik tarzları ve yaratıcılıkla ilişkisi, hemşirelikte liderliğin önemi yer almaktadır.

Araştırmamızın son bölümünde ise, yönetici hemşirelerin yaratıcılık düzeyleri ve liderlik tarzlarını belirlemek amacı ile yapılan tanımlayıcı çalışma yer almaktadır.

Tablo 6.1 Yönetici Hemşirelerin Sosyo-Demografik Özelliklerinin Dağılımları

Özellikler	n	%
Yaş		
20-25	7	6.6
26-31	39	36.8
32-37	30	28.3
38-43	20	18.9
44 ve Üstü	10	9.4
Cinsiyet		
Kadın	98	92.5
Erkek	8	7.5
Medeni Durum		
Evli	73	68.9
Bekâr	33	31.1
Ekonomik Durum		
Kötü	3	2.8
Orta	66	62.3
İyi	36	34.0
Çok İyi	1	0.9
Eğitim Durumu		
Sağlık Meslek Lisesi	23	21.7
Ön Lisans	39	36.8
Lisans	30	28.3
Yüksek Lisans	13	12.3
Doktora ve Üstü	1	0.9
Anne Eğitim Durumu		
Okuma-Yazma Bilmiyor	18	17.0
İlköğretim	72	67.9
Lise	14	13.2
Üniversite	2	1.9
Baba Eğitim Durumu		
Okuma-Yazma Bilmiyor	5	4.7
İlköğretim	62	58.5
Lise	28	26.4
Üniversite	10	9.4
Yüksek Lisans ve Ustü	1	1.0
Toplam	106	100.0

Tablo 6.1 (devam) Yönetici Hemşirelerin Sosyo-Demografik Özelliklerinin Dağılımları

Özellikler	n	%
Anne Çalışma Durumu		
Evet	5	4.7
Hayır	101	95.3
Baba Çalışma Durumu		
Evet	34	32.1
Hayır	72	67.9
Çalışma Süresi		
0-4 Yıl	31	29.2
5-9 Yıl	40	37.8
10-14 Yıl	9	8.5
15-19 Yıl	14	13.2
20 Yıl ve Üstü	12	11.3
İş Değişirme Sayısı		
0	46	43.4
1	17	16.0
2	18	17.0
3	12	11.3
4	9	8.5
5	2	1.9
8	2	1.9
Yöneticilik Süresi		
0-4 Yıl	63	59.4
5-9 Yıl	21	19.8
10-14 Yıl	16	15.1
15-19 Yıl	4	3.8
20 Yıl ve Üstü	2	1.9
Kurum Kalite Belgesi Alan/Almayan Kurumda Çalışma Durumu		
Belgeli Kurumda Çalışıyor	80	75.5
Belgesiz Kurumda Çalışıyor	26	24.5
Kurum Tipi		
Özel Hastane	72	67.9
Devlet Hastanesi	34	32.1
Toplam	106	100.0

Tablo 6.1 (devam) Yönetici Hemşirelerin Sosyo-Demografik Özelliklerinin Dağılımları

Özellikler	n	%
Çocuk Sahibi Olup Olmama Durumu		
Evet	62	84.9
Hayır	11	15.1
Toplam	73	100.0
Çocuk Sayısı		
Bir Çocuk	33	53.2
İki Çocuk	28	45.2
Üç Çocuk	1	1.6
Toplam	62	100.0
Toplam	106	100.0

Tablo 6.1’de yöneticilerin sosyo demografik özelliklerinin dağılımı incelendiğinde;

Araştırma örneklemini yaş dağılımı örneklemede, 20-25 yaş grubu 7 (%6.6), 26-31 yaş grubu 39 (%36.8), 32-37 yaş grubu 30 (%28.3), 38-43 yaş grubu 20 (%18.9), 44 ve üstü yaş grubu 10 (%9.4) kişiden oluşmaktadır.

Araştırma örneklemini cinsiyet dağılımı örneklemede, kadın grubu 98 (%92.5), erkek grubu 8 (%7.5) kişiden oluşmaktadır.

Araştırma örneklemini medeni durum dağılımı örneklemede, evli grubu 73 (%68.9), bekar grubu 33 (%31.1) kişiden oluşmaktadır.

Araştırma örneklemini ekonomik durum dağılımı örneklemede, kötü ekonomik durum grubu 3 (%2.8), orta ekonomik durum grubu 66 (%62.3), iyi ekonomik durum grubu 36 (%34.0), çok iyi ekonomik durum grubu 1 (%0.9) kişiden oluşmaktadır.

Araştırma örneklemini eğitim durumu dağılımı örneklemede, sağlık meslek lisesi grubu 23 (%21.7), ön lisans grubu 39 (%36.8), lisans grubu 30 (%28.3), yüksek lisans grubu 13 (%12.3), doktora ve üstü grubu 1 (%0.9) kişiden oluşmaktadır.

Araştırma örneklemini anne eğitim durumu dağılımı örnekleminde, okuma-yazma bilmiyor grubu 18 (%17.0), ilköğretim grubu 72 (%67.9), lise grubu 14 (%13.2), üniversite grubu 2 (%1.9) kişiden oluşmaktadır.

Araştırma örneklemini baba eğitim durumu dağılımı örnekleminde, okuma-yazma bilmiyor grubu 5 (%4.7), ilköğretim grubu 62 (%58.5), lise grubu 28 (%26.4), üniversite grubu 10 (%9.4), yüksek lisans ve üstü grubu 1 (%1.0) kişiden oluşmaktadır.

Araştırma örneklemini anne çalışma durumu dağılımı örnekleminde, çalışan anneler grubu 5 (%4.7), çalışmayan anneler grubu 101 (%95.3) kişiden oluşmaktadır.

Araştırma örneklemini baba çalışma durumu dağılımı örnekleminde, çalışan babalar grubu 34 (%32.1), çalışmayan babalar grubu 17201 (%67.9) kişiden oluşmaktadır.

Araştırma örneklemini çalışma süresi dağılımı örnekleminde, 0-4 yıl grubu 31 (%29.2), 5-9 yıl grubu 40 (%37.8), 10-14 yıl grubu 9 (%8.5), 15-19 yıl grubu 14 (%13.2), 20 yıl ve üstü grubu 12 (%11.3) kişiden oluşmaktadır.

Araştırma örneklemini iş değiştirme sayısı dağılımı örnekleminde, hiç iş değiştirmeyenler grubu 46 (%43.4), 1 iş değiştirenler grubu 17 (%16.0), 2 iş değiştirenler grubu 18 (%17.0), 3 iş değiştirenler grubu 12 (%11.3), 4 iş değiştirenler grubu 9 (%8.5), 5 iş değiştirenler grubu 2 (%1.9), 8 iş değiştirenler grubu 2 (%1.9) kişiden oluşmaktadır.

Araştırma örneklemini yöneticilik süresi dağılımı örnekleminde, 0-4 yıl grubu 63 (%59.4), 5-9 yıl grubu 21 (%19.8), 10-14 yıl grubu 16 (%15.1), 15-19 yıl grubu 4 (%3.8), 20 yıl ve üstü grubu 2 (%1.9) kişiden oluşmaktadır.

Araştırma örneklemini kurum kalite belgesi alan/almayan kurumda çalışma durumu dağılımı örnekleminde, belgeli kurumda çalışıyor grubu 80 (%75.5), belgesiz kurumda çalışıyor grubu 26 (%24.5) kişiden oluşmaktadır.

Araştırma örneklemini kurum tipi dağılımı örnekleme, özel hastane grubu 72 (%67.9), devlet hastanesi grubu 34 (%32.1) kişiden oluşmaktadır.

Araştırma örneklemini çocuk sahibi olup olmama durumu dağılımı örnekleme, çocuk sahibi grubu 62 (%84.9), bekar grubu 11 (%15.1) kişiden oluşmaktadır.

Araştırma örneklemini çocuk sayısı dağılımı örnekleme, bir çocuk sahibi olanlar grubu 33 (%53.2), iki çocuk sahibi olanlar grubu 28 (%45.2), üç çocuk sahibi olanlar grubu 1 (%1.6) kişiden oluşmaktadır.

Araştırma örneklemini anne mesleği dağılımı örnekleme yer alan deneklerin 97'si (%91.5) annelerinin mesleğini belirtmemiştir. Kalanlar içinde, aşçı grubu 1 (%0.9), çiftçi grubu 1 (%0.9), emekli grubu 4 (%3.8.0), işçi grubu 1 (%0.9), serbest grubu 1 (%0.9), terzi grubu 1 (%0.9) kişiden oluşmaktadır.

Araştırma örneklemini baba mesleği dağılımı örnekleme yer alan deneklerin 56'sı (%52.8) babalarının mesleğini belirtmemiştir. Kalanlar içinde, çiftçi grubu 2 (%1.9), elektrik tekniyeni 1 (%0.9), emekli grubu 20 (%18.9), işçi grubu 1 (%0.9), memur grubu 3 (%2.8), müdür yardımcısı grubu 1 (%0.9), müteahhit grubu 1 (%0.9), öğretmen grubu 3 (%2.8), oto boya grubu 1 (%0.9), polis grubu 1 (%0.9), serbest grubu 15 (%14.2), tornacı grubu 1 (%0.9) kişiden oluşmaktadır.

Tablo 6.2 Yöneticilerin Yaşına Göre Yaratıcılık Düzeyleri ve Liderlik Tarzı Farkları Dağılımları

Ölçek Değişkeni	Yaş	n	X	SS	
Yaratıcılık	20-25	7	38.3	8.9	$F_{(4, 101)} = 2.456$
	26-31	39	37.3	7.5	p = 0.050
	32-37	30	36.7	8.1	
	38-43	20	34.4	9.4	
	44 ve Üstü	10	44.2	7.9	
	Toplam		106	37.3	8.4
Liderlik - Görev	20-25	7	15.0	1.4	$F_{(4, 101)} = 1.436$
	26-31	39	13.5	3.1	p = 0.227
	32-37	30	12.5	3.3	
	38-43	20	12.8	2.9	
	44 ve Üstü	10	14.0	2.4	
	Toplam		106	13.2	3.0
Liderlik - İlişki	20-25	7	5.0	1.6	$F_{(4, 101)} = 2.424$
	26-31	39	7.4	2.5	p = 0.053
	32-37	30	6.4	2.3	
	38-43	20	6.6	3.0	
	44 ve Üstü	10	8.2	2.6	
	Toplam		106	6.9	2.6

* Tek Yönlü ANOVA Testi $p < 0.05$, $p < 0.10$

Tablo 6.2’de yöneticilerin yaşına göre yaratıcılık ve liderlik tarzları farkları dağılımı incelendiğinde;

Farklı yaş düzeylerindeki hemşirelerin yaratıcılık ve liderlik tarzı farklarını karşılaştıran tek yönlü ANOVA testi sonuçlarına göre, farklı yaş düzeylerindeki hemşireler arasında Yaratıcılık ölçeğinde [$F_{(4, 101)} = 2.46$, $p=0.05$] ve Liderlik – İlişki ölçeğinde [$F_{(4, 101)} = 2.42$, $p=0.053$] istatistikî açıdan sınırda anlamlı bir fark bulunmaktadır. Liderlik – Görev ölçeğinde ise istatistikî açıdan anlamlı bir fark bulunmamaktadır [$F_{(4, 101)} = 1.44$, $p=0.23$].

Tablo 6.3 Yöneticilerin Yaşına Göre Yaratıcılık Düzeyleri ve Liderlik Tarzı Çoklu Karşılaştırma Farkları Dağılımları

Ölçek Değişkeni	Yaş	Yaş	İki Yaş Grubu X	
			Farkı	
Yaratıcılık	44 ve Üstü	32-37	7.50	p = 0.096
		38-43	9.75	p = 0.022
Liderlik - İlişki	44 ve Üstü	20-25	3.20	p = 0.081

a Tukey HSD Testi $p < 0.10$

Tablo 6.4'te Yöneticilerin yaşına göre yaratıcılık ve liderlik tarzı çoklu karşılaştırma farkları dağılımları incelendiğinde; yaratıcılık ve liderlik – ilişki ölçeklerindeki istatistiki açıdan sınırdan anlamlı farkların hangi yaş düzeyindeki hemşireler arasında bulunduğunu tespiti yönelik Tukey HSD çoklu karşılaştırma testi sonuçlarına göre, Yaratıcılık ölçeğinde, 44 ve üstü yaş düzeyindeki hemşireler 38–43 yaş düzeyindeki hemşirelerden $p=0.02$ düzeyinde anlamlı derecede ve 32–37 yaş düzeyindeki hemşirelerden $p=0.10$ düzeyinde sınırdan anlamlı derecede istatistikî açıdan yüksek bir puan almıştır; Liderlik – İlişki ölçeğinde, 44 ve üstü yaş düzeyindeki hemşireler 20–25 yaş düzeyindeki hemşirelerden $p=0.08$ düzeyinde sınırdan anlamlı derecede istatistikî açıdan yüksek bir puan almıştır.

Bu bulgulara göre, hemşirelerde yaratıcılık 44 yaş ve üstü yaş grubunda en üst düzeye çıkmaktadır; liderlik – ilişki tarzı yine 44 yaş ve üstü yaş grubunda belirgin bir nitelik kazanmaktadır, liderlik – görev tarzı ise 20 -25 yaş grubu ile 44 ve üstü yaş gruplarında en yüksek düzeye ulaşmaktadır.

Tablo 6.4 Yöneticilerin Cinsiyetine Göre Yaratıcılık Düzeyleri ve Liderlik Tarzı Farkları Dağılımları

Ölçek Değişkeni	Cinsiyet	n	X	SS	
Yaratıcılık	Kadın	98	37.0	8.1	U = 272.00
	Erkek	8	41.3	11.0	p = 0.151
Liderlik - Görev	Kadın	98	13.1	3.0	U = 282.00
	Erkek	8	14.9	3.7	p = 0.186
Liderlik - İlişki	Kadın	98	6.8	2.7	U = 337.50
	Erkek	8	7.4	1.2	p = 0.511

* Mann-Whitney U Testi $p > 0.05$

Tablo 6.4 'te cinsiyete göre hemşireler arasındaki yaratıcılık ve liderlik tarzı farklarını karşılaştıran Mann-Whitney U testi sonuçlarına göre, kadın ve erkek hemşireler arasında hiçbir ölçekte istatistikî açıdan anlamlı düzeyde bir fark bulunmamaktadır [Yaratıcılık (U = 272.00, p = 0.15), Liderlik – Görev (U = 282.00, p = 0.19), Liderlik – İlişki (U = 337.00, p = 0.51)].

Ancak, cinsiyet grupları arası denek sayısı dağılımının dengesizliğini göz önünde bulundurarak aritmetik ortalama değerler incelendiğinde, erkeklerin kadınlardan daha yaratıcı oldukları; erkeklerin kadınlara göre hem liderlik – görev hem de liderlik – ilişki tarzına daha çok sahip oldukları tespit edilmiştir.

Tablo 6.5 Yöneticilerin Medeni Durumuna Göre Yaratıcılık Düzeyleri ve Liderlik Tarzı Farkları Dağılımları

Ölçek Değişkeni	Medeni Durum	n	X	SS	
Yaratıcılık	Evli	73	36.8	8.8	$t_{(104)} = -0.882$
	Bekâr	33	38.4	7.4	$p = 0.380$
Liderlik - Görev	Evli	73	13.0	3.1	$t_{(104)} = -0.931$
	Bekâr	33	13.6	2.8	$p = 0.354$
Liderlik - İlişki	Evli	73	7.0	2.5	$t_{(104)} = 0.814$
	Bekâr	33	6.5	2.8	$p = 0.417$

* *T-Testi* $p > 0.05$

Tablo 6.5'te medeni duruma göre hemşirelerin yaratıcılık düzeyleri ve liderlik tarzı farklarını karşılaştıran t-testi sonuçlarına göre, evli ve bekâr hemşireler arasında hiçbir ölçekte istatistikî açıdan anlamlı düzeyde bir fark bulunmamaktadır [Yaratıcılık ($t_{(104)} = -0.88$, $p = 0.38$), Liderlik – Görev ($t_{(104)} = -0.93$, $p = 0.35$), Liderlik – İlişki ($t_{(104)} = 0.81$, $p = 0.42$)].

Ancak, medeni durum grupları aritmetik ortalama değerler incelendiğinde, bekarların evlilerden daha yaratıcı oldukları; bekarların evlilere göre liderlik – görev tarzına daha çok sahip oldukları; evlilerin bekarlara göre liderlik – ilişki tarzına daha çok sahip oldukları tespit edilmiştir.

Tablo 6.6 Yöneticilerin Çocuk Sahibi Olup Olmama Durumuna Göre Yaratıcılık Düzeyleri ve Liderlik Tarzı Farkları Dağılımları

Ölçek Değişkeni	Çocuk Sahibi Olup Olmama Durumu	n	X	SS	
Yaratıcılık	Evet	62	36.9	9.1	U = 337,50
	Hayır	11	36.1	7.4	p = 0,957
Liderlik - Görev	Evet	62	13.0	3.0	U = 314,50
	Hayır	11	13.2	3.8	p = 0,681
Liderlik - İlişki	Evet	62	7.0	2.5	U = 331,00
	Hayır	11	7.1	2.3	p = 0,876

* Mann-Whitney U Testi $p > 0.05$

Tablo 6.6 'da çocuk sahibi olan hemşirelerle olmayan hemşirelerin yaratıcılık düzeyleri ve liderlik tarzı farklarını karşılaştıran Mann-Whitney U testi sonuçlarına göre, çocuğu olanlar ile çocuğu olmayan hemşireler arasında hiçbir ölçekte istatistikî açıdan anlamlı düzeyde bir fark bulunmamaktadır [Yaratıcılık (U = 337.50, p = 0.96), Liderlik – Görev (U = 314.50, p = 0.68), Liderlik – İlişki (U = 331.00, p = 0.88)].

Ancak, çocuk sahibi olup olmama durumuna göre grupları arası denek sayısı dağılımının dengesizliğini göz önünde bulundurarak aritmetik ortalama değerler incelendiğinde, çocuk sahibi olanların olmayanlardan daha yaratıcı oldukları; çocuk sahibi olmayanların olanlara göre hem liderlik – görev hem de liderlik – ilişki tarzına daha çok sahip oldukları tespit edilmiştir.

Tablo 6.7 Yöneticilerin Çocuk Sayısına Göre Yaratıcılık Düzeyleri ve Liderlik Tarzı Farkları Dağılımları

Ölçek Değişkeni	Çocuk Sayısı	n	X	SS	
Yaratıcılık	Bir Çocuk	33	35.7	9.4	$t_{(59)} = -1,459$
	İki Çocuk	28	39.0	8.0	$p = 0,150$
Liderlik - Görev	Bir Çocuk	33	13.2	3.3	$t_{(59)} = 0,585$
	İki Çocuk	28	12.8	2.7	$p = 0,560$
Liderlik - İlişki	Bir Çocuk	33	6.4	2.5	$t_{(59)} = -1,795$
	İki Çocuk	28	7.6	2.5	$p = 0,078$

* *T-Testi* $p > 0.05$, $p < 0.10$

Tablo 6.7’de farklı sayıda çocuk sahibi olan hemşirelerin yaratıcılık düzeyleri ve liderlik tarzını karşılaştıran t-testi sonuçlarına göre, Liderlik – İlişki ölçeğinde bir çocuğu olan hemşireler iki çocuğu olan hemşirelerden istatistikî açıdan sınırdan anlamlı düzeyde daha düşük bir puan almışlardır [$t_{(59)} = -1.80$, $p=0.078$]; buna göre, iki çocuk sahibi olan hemşireler bir çocuk sahibi olan hemşirelere göre liderlik – ilişki tarzına daha çok sahiptirler.

Farklı sayıda çocuk sahibi olan hemşirelerin yaratıcılık ve liderlik tarzını karşılaştıran t-testi sonuçlarına göre, Yaratıcılık ve Liderlik – İlişki ölçeklerinde bir çocuğu olan hemşireler ile iki çocuğu olan hemşireler arasında istatistikî açıdan anlamlı bir fark bulunmamaktadır [Yaratıcılık ($t_{(59)} = -1.46$, $p = 0.15$), Liderlik – İlişki ($t_{(59)} = 0.59$, $p = 0.56$)].

Ancak, çocuk sayısı grupları aritmetik ortalama değerler incelendiğinde, iki çocuk sahibi olanların bir çocuk sahibi olanlardan daha yaratıcı oldukları; bir çocuk sahibi olanların iki çocuk sahibi olanlara göre liderlik – görev tarzına daha çok sahip oldukları tespit edilmiştir.

Tablo 6.8 Yöneticilerin Ekonomik Durumuna Göre Yaratıcılık Düzeyleri ve Liderlik Tarzı Farkları Dağılımları

Ölçek Değişkeni	Ekonomik Durum	n	X	SS	
Yaratıcılık	Orta	66	36.5	8.3	$t_{(100)} = -1.524$
	İyi	36	39.1	8.1	$p = 0.131$
Liderlik - Görev	Orta	66	13.1	2.9	$t_{(100)} = -0.072$
	İyi	36	13.2	3.2	$p = 0.943$
Liderlik - İlişki	Orta	66	7.0	2.2	$t_{(100)} = 0.410$
	İyi	36	6.8	3.0	$p = 0.683$

* *T-Testi* $p > 0.05$

Tablo 6.8 'de farklı ekonomik durum düzeylerindeki hemşirelerin yaratıcılık düzeyleri ve liderlik tarzı farklarını karşılaştıran t-testi sonuçlarına göre, orta ekonomik düzeydeki hemşireler ile iyi ekonomik düzeydeki hemşireler arasında hiçbir ölçekte istatistikî açıdan anlamlı düzeyde bir fark bulunmamaktadır [Yaratıcılık ($t_{(100)} = -1.52$, $p = 0.13$), Liderlik – Görev ($t_{(100)} = -0.07$, $p = 0.94$), Liderlik – İlişki ($t_{(100)} = 0.41$, $p = 0.68$)].

Ancak, ekonomik durum grupları aritmetik ortalama değerler incelendiğinde, iyi ekonomik durumda olanların orta ekonomik durumda olanlardan daha yaratıcı oldukları; iyi ekonomik durumda olanların orta ekonomik durumda olanlara göre liderlik – görev tarzına daha çok sahip oldukları; orta ekonomik durumda olanların iyi ekonomik durumda olanlara göre, liderlik – ilişki tarzına daha çok sahip oldukları tespit edilmiştir.

Tablo 6.9 Yöneticilerin Eğitim Durumuna Göre Yaratıcılık ve Liderlik Tarzı Farkları Dağılımları

Ölçek Değişkeni	Eğitim Durumu	n	X	SS	
Yaratıcılık	Sağlık Meslek Lisesi	23	37.1	9.7	$F_{(3, 102)} = 0.318$
	Ön Lisans	39	36.5	9.4	$p = 0.813$
	Lisans	30	37.8	6.2	
	Yüksek Lisans	14	38.9	7.0	
	Toplam	106	37.2	8.4	
Liderlik - Görev	Sağlık Meslek Lisesi	23	13.7	3.1	$F_{(3, 102)} = 1.362$
	Ön Lisans	39	12.4	3.1	$p = 0.259$
	Lisans	30	13.5	2.8	
	Yüksek Lisans	14	13.9	3.0	
	Toplam	106	13.2	3.0	
Liderlik - İlişki	Sağlık Meslek Lisesi	23	6.7	1.9	$F_{(3, 102)} = 0.605$
	Ön Lisans	39	6.7	2.7	$p = 0.613$
	Lisans	30	6.7	3.1	
	Yüksek Lisans	14	7.7	2.0	
	Toplam	106	6.9	2.6	

* Tek Yönlü ANOVA Testi $p > 0.05$

Tablo 6.9’da farklı eğitim durumu düzeylerindeki hemşirelerin yaratıcılık düzeyleri ve liderlik tarzı farklarını karşılaştıran ANOVA testi sonuçlarına göre, farklı eğitim durumu düzeylerindeki hemşireler arasında hiçbir ölçekte istatistikî açıdan anlamlı bir fark bulunmamaktadır [Yaratıcılık ($F_{(3, 102)} = 0.32$, $p = 0.81$), Liderlik – Görev ($F_{(3, 102)} = 1.36$, $p = 0.26$), Liderlik – İlişki ($F_{(3, 102)} = 0.61$, $p = 0.61$)].

Ancak, eğitim durumu grupları aritmetik ortalama değerler incelendiğinde, lisans ve yüksek lisans eğitim durumunda olanların ön lisans ve sağlık meslek lisesi eğitim durumunda olanlardan daha yaratıcı oldukları; sağlık meslek lisesi, lisans ve yüksek lisans eğitim durumunda olanların ön lisans eğitim durumunda olanlara göre liderlik – görev tarzına daha çok sahip oldukları; yüksek lisans eğitim durumunda olanların sağlık meslek lisesi, ön lisans ve lisans eğitim durumunda olanlara göre liderlik – ilişki tarzına daha çok sahip oldukları tespit edilmiştir.

Tablo 6.10 Ebeveynlerin Eğitim Durumuna Göre Yaratıcılık ve Liderlik Tarzı Farkları Dağılımları

Ölçek Değişkeni	Anne Eğitim Durumu	n	X	SS	
Yaratıcılık	Okuma-Yazma Bilmiyor	18	38.3	8.0	$X^2_{(2)}=0.184$
	İlköğretim	72	37.0	8.7	$p = 0.912$
	Lise-Üniversite	16	37.3	7.6	
	Toplam	106	37.3	8.4	
Liderlik - Görev	Okuma-Yazma Bilmiyor	18	14.1	2.9	$X^2_{(2)}=2.941$
	İlköğretim	72	12.9	3.1	$p = 0.230$
	Lise-Üniversite	16	13.8	2.8	
	Toplam	106	13.2	3.0	
Liderlik - İlişki	Okuma-Yazma Bilmiyor	18	7.0	2.4	$X^2_{(2)}=1.583$
	İlköğretim	72	6.7	2.7	$p = 0.453$
	Lise-Üniversite	16	7.5	2.4	
	Toplam	106	6.9	2.6	
Ölçek Değişkeni	Baba Eğitim Durumu	n	X	SS	
Yaratıcılık	Okuma-yazma Bilmiyor	5	41.4	9.5	$X^2_{(3)}=1.547$
	İlköğretim	62	36.5	8.2	$p = 0.671$
	Lise	28	37.6	9.0	
	Üniversite-Lisans Üstü	11	38.9	7.6	
	Toplam	106	37.3	8.4	
Liderlik - Görev	Okuma-Yazma Bilmiyor	5	14.2	1.8	$X^2_{(3)}=1.376$
	İlköğretim	62	13.0	3.2	$p = 0.711$
	Lise	28	13.2	2.9	
	Üniversite-Lisans Üstü	11	13.9	2.7	
	Toplam	106	13.2	3.0	
Liderlik - İlişki	Okuma-Yazma Bilmiyor	5	7.2	2.2	$X^2_{(3)}=0.321$
	İlköğretim	62	6.7	2.7	$p = 0.956$
	Lise	28	7.1	2.6	
	Üniversite-Lisans Üstü	11	6.8	2.4	
	Toplam	106	6.9	2.6	

* *Kruskal-Wallis Testi* $p>0.05$

Tablo 6.10’da anneleri farklı eğitim düzeylerindeki hemşirelerin, yaratıcılık düzeyleri ve liderlik tarzı farklarını karşılaştıran Kruskal-Wallis testi sonuçlarına göre, anneleri farklı eğitim düzeylerindeki hemşireler arasında hiçbir ölçekte istatistikî açıdan

anlamli bir fark bulunmamaktadır [Yaratıcılık ($X^2_{(2)} = 0.18$, $p = 0.91$), Liderlik – Görev ($X^2_{(2)} = 2.94$, $p = 0.23$), Liderlik – İlişki ($X^2_{(2)} = 1.58$, $p = 0.45$)].

Ancak, anne eğitim durumu grupları aritmetik ortalama değerler incelendiğinde, anneleri okuma-yazma bilmeyenlerin anneleri ilköğretim ve lise mezunu olanlara göre daha yaratıcı oldukları; anneleri okuma-yazma bilmeyenlerin anneleri ilköğretim ve lise mezunu olanlara göre liderlik – görev tarzına daha çok sahip oldukları; anneleri lise mezunu olanların anneleri okuma-yazma bilmeyen ve ilköğretim mezunu olanlara göre, liderlik – ilişki tarzına daha çok sahip oldukları tespit edilmiştir.

Babaları farklı eğitim düzeylerindeki hemşirelerin, yaratıcılık ve liderlik tarzı farklarını karşılaştıran Kruskal-Wallis testi sonuçlarına göre, babaları farklı eğitim düzeylerindeki hemşireler arasında hiçbir ölçekte istatistikî açıdan anlamlı bir fark bulunmamaktadır [Yaratıcılık ($X^2_{(3)} = 1.55$, $p = 0.67$), Liderlik – Görev ($X^2_{(3)} = 1.38$, $p = 0.71$), Liderlik – İlişki ($X^2_{(3)} = 0.32$, $p = 0.96$)].

Ancak, baba eğitim durumu grupları aritmetik ortalama değerler incelendiğinde, babaları okuma-yazma bilmeyenlerin babaları ilköğretim, lise ve üniversite mezunu olanlara göre daha yaratıcı oldukları; babaları okuma-yazma bilmeyenler ile babaları üniversite mezunu olanların babaları ilköğretim ve lise mezunu olanlara göre liderlik – görev tarzına daha çok sahip oldukları; babaları okuma-yazma bilmeyenler, lise mezunu olanlar ve üniversite mezunu olanların babaları ilköğretim mezunu olanlara göre liderlik – ilişki tarzına daha çok sahip oldukları tespit edilmiştir.

Tablo 6.11 Ebeveynlerin Çalışma Durumuna Göre Yaratıcılık ve Liderlik Tarzı Farkları Dağılımları

Ölçek Değişkeni	Anne Durumu	Çalışma Durumu	n	X	SS	
Yaratıcılık	Evet		5	35.6	7.0	U = 228.000
	Hayır		101	37.4	8.5	p = 0.715
Liderlik - Görev	Evet		5	13.8	.8	U = 231.500
	Hayır		101	13.2	3.1	p = 0.753
Liderlik - İlişki	Evet		5	7.4	2.9	U = 223.500
	Hayır		101	6.8	2.6	p = 0.663
Ölçek Değişkeni	Baba Durumu	Çalışma Durumu	n	X	SS	
Yaratıcılık	Evet		34	38.0	7.4	t ₍₁₀₄₎ = 0.594
	Hayır		72	37.0	8.8	p = 0.554
Liderlik - Görev	Evet		34	12.9	2.8	t ₍₁₀₄₎ = -0.804
	Hayır		72	13.4	3.2	p = 0.423
Liderlik - İlişki	Evet		34	7.0	2.6	t ₍₁₀₄₎ = 0.413
	Hayır		72	6.8	2.6	p = 0.681

* Anne Çalışma Durumu için *Mann-Whitney U Testi*, Baba Çalışma Durumu için *T-Testi* $p > 0.05$

Tablo 6.11’de anneleri çalışan ve çalışmayan hemşirelerin yaratıcılık düzeyleri ve liderlik tarzı farklarını karşılaştıran Mann-Whitney U testi sonuçlarına göre, anneleri çalışan hemşireler ile anneleri çalışmayan hemşireler arasında hiçbir ölçekte istatistikî açıdan anlamlı düzeyde bir fark bulunmamaktadır [Yaratıcılık (U = 228.00, p = 0.72), Liderlik – Görev (U = 231.50, p = 0.75), Liderlik – İlişki (U = 223.50, p = 0.66)].

Ancak, annelerinin çalışıp çalışmama durumuna göre grupları arası denek sayısı dağılımının dengesizliğini göz önünde bulundurarak aritmetik ortalama değerler incelendiğinde, anneleri çalışmayan hemşirelerin anneleri çalışan hemşirelerden daha yaratıcı oldukları; anneleri çalışan hemşirelerin anneleri çalışmayan hemşirelere göre hem liderlik – görev hem de liderlik – ilişki tarzına daha çok sahip oldukları tespit edilmiştir.

Babaları çalışan ve çalışmayan hemşirelerin yaratıcılık ve liderlik tarzı farklarını karşılaştıran t-testi sonuçlarına göre, babaları çalışan hemşireler ile babaları çalışmayan

hemşireler arasında hiçbir ölçekte istatistikî açıdan anlamlı düzeyde bir fark bulunmamaktadır [Yaratıcılık ($t_{(104)} = -0.59$, $p = 0.55$), Liderlik – Görev ($t_{(104)} = -0.80$, $p = 0.42$), Liderlik – İlişki ($t_{(104)} = 0.41$, $p = 0.68$)].

Ancak, baba çalışma durumu aritmetik ortalama değerler incelendiğinde, babaları çalışan hemşirelerin babaları çalışmayan hemşirelerden daha yaratıcı oldukları; babaları çalışmayan hemşirelerin babaları çalışan hemşirelere göre liderlik – görev tarzına daha çok sahip oldukları; babaları çalışan hemşirelerin babaları çalışmayan hemşirelere göre liderlik – ilişki tarzına daha çok sahip oldukları tespit edilmiştir.

Tablo 6.12 Yöneticilerin Çalışma Süresine Göre Yaratıcılık ve Liderlik Tarzı Farkları Dağılımları

Ölçek Değişkeni	Çalışma Süresi	n	X	SS	
Yaratıcılık	0-4 Yıl	31	39.8	7.9	$F_{(4, 101)} = 1.696$
	5-9 Yıl	40	36.8	7.6	$p = 0.157$
	10-14 Yıl	9	34.2	9.3	
	15-19 Yıl	14	34.0	9.1	
	20 Yıl ve Üstü	12	38.7	9.6	
	Toplam		106	37.3	8.4
Liderlik - Görev	0-4 Yıl	31	13.5	2.6	$F_{(4, 101)} = 1.275$
	5-9 Yıl	40	13.5	3.3	$p = 0.285$
	10-14 Yıl	9	11.1	3.0	
	15-19 Yıl	14	12.9	3.4	
	20 Yıl ve Üstü	12	13.4	2.4	
	Toplam		106	13.2	3.0
Liderlik - İlişki	0-4 Yıl	31	6.4	2.7	$F_{(4, 101)} = 1.443$
	5-9 Yıl	40	7.3	2.1	$p = 0.225$
	10-14 Yıl	9	5.6	2.9	
	15-19 Yıl	14	7.6	2.8	
	20 Yıl ve Üstü	12	6.6	3.1	
	Toplam		106	6.9	2.6

* Tek Yönlü ANOVA Testi $p > 0.05$

Tablo 6.12’de farklı sürelerde çalışma süresi tecrübesi olan hemşirelerin yaratıcılık düzeyleri ve liderlik tarzı farklarını karşılaştıran ANOVA testi sonuçlarına göre, farklı çalışma süresi tecrübesi olan hemşireler arasında hiçbir ölçekte istatistikî açıdan anlamlı bir fark bulunmamaktadır [Yaratıcılık ($F_{(4, 101)} = 1.70$, $p = 0.16$), Liderlik – Görev ($F_{(4, 101)} = 1.28$, $p = 0.29$), Liderlik – İlişki ($F_{(4, 101)} = 1.44$, $p = 0.23$)].

Ancak, çalışma süresi grupları aritmetik ortalama değerler incelendiğinde, çalışma süresi 0-4 yıl ile 20 yıl ve üstü düzeyde olanların daha yaratıcı oldukları, aynı zamanda, 10-14 yıl çalışma süresi grubunun yaratıcılığının en düşük grup olduğu; çalışma süresi 10-14 yıl olanların liderlik – görev tarzına en düşük derecede sahip olan çalışma süresi

grubu olduğu; çalışma süresi 10-14 yıl olanların liderlik – ilişki tarzına en düşük derecede sahip olan çalışma süresi grubu olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 6.13 Yöneticilerin İş Değişirme Sayısı ile Yaratıcılık ve Liderlik Tarzı İlişkileri Dağılımları

Ölçek Değişkeni	İş Değişirme Sayısı	n	X	SS	
Yaratıcılık	0	46	36.1	7.7	rho = 0.087
	1	17	37.2	8.4	p = 0.378
	2	18	40.8	9.1	
	3	12	36.8	8.7	
	4	9	37.3	8.2	
	5	2	36.0	22.6	
	8	2	37.0	4.2	
	Toplam	106	37.3	8.4	
Liderlik - Görev	0	46	13.0	3.2	rho = 0.027
	1	17	13.1	2.9	p = 0.782
	2	18	13.4	3.1	
	3	12	14.1	3.1	
	4	9	12.7	2.9	
	5	2	14.0	5.7	
	8	2	13.0	1.4	
	Toplam	106	13.2	3.0	
Liderlik - İlişki	0	46	7.1	3.0	rho = -0.052
	1	17	5.8	2.3	p = 0.595
	2	18	6.8	1.9	
	3	12	6.2	1.9	
	4	9	8.2	2.5	
	5	2	8.5	0.7	
	8	2	6.0	0.0	
	Toplam	106	6.9	2.6	

* Spearman Korelasyon Testi $p > 0.05$

Tablo 6.13’de iş değişikliği sayısı ile yaratıcılık ve liderlik tarzı arasındaki korelatif ilişkileri inceleyen Spearman korelasyon analizi sonuçlarına göre iş değişikliği sayısı ile yaratıcılık ve liderlik tarzı arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır

[Yaratıcılık ($\rho = 0.09$, $p = 0.38$), Liderlik – Görev ($\rho = 0.03$, $p = 0.78$), Liderlik – İlişki ($\rho = -0.05$, $p = 0.60$)].

Tablo 6.14 Yöneticilerin İş Değiştirme Durumuna Göre Yaratıcılık ve Liderlik Tarzı Farkları Dağılımları

Ölçek Değişkeni	İş Değiştirme Durumu	n	X	SS	
Yaratıcılık	Bir veya Daha Fazla Kere	60	38.2	8.8	$t_{(104)} = 1.251$
	Hiç Değiştirmemiş	46	36.1	7.7	$p = 0.214$
Liderlik - Görev	Bir veya Daha Fazla Kere	60	13.4	3.0	$t_{(104)} = 0.587$
	Hiç Değiştirmemiş	46	13.0	3.2	$p = 0.558$
Liderlik - İlişki	Bir veya Daha Fazla Kere	60	6.6	2.2	$t_{(104)} = -0.984$
	Hiç Değiştirmemiş	46	7.1	3.0	$p = 0.327$

* *T-Testi* $p > 0.05$

Tablo 6.14'te iş değiştirmemiş hemşirelerle bir veya daha fazla kere iş değiştirmiş hemşirelerin yaratıcılık düzeyleri ve liderlik tarzı farklarını karşılaştıran t-testi sonuçlarına göre, iş değiştirmemiş hemşirelerle bir veya daha fazla kere iş değiştirmiş hemşireler arasında hiçbir ölçekte istatistikî açıdan anlamlı düzeyde bir fark bulunmamaktadır [Yaratıcılık ($t_{(104)} = 1.25$, $p = 0.21$), Liderlik – Görev ($t_{(104)} = 0.58$, $p = 0.56$), Liderlik – İlişki ($t_{(104)} = -0.98$, $p = 0.33$)].

Ancak, iş değiştirme durumu aritmetik ortalama değerler incelendiğinde bir veya daha fazla kere iş değiştirmiş hemşirelerin hiç iş değiştirmemiş hemşirelerden daha yaratıcı oldukları; bir veya daha fazla kere iş değiştirmiş hemşirelerin hiç iş değiştirmemiş hemşirelere göre liderlik – görev tarzına daha çok sahip oldukları; hiç iş değiştirmemiş hemşirelerin bir veya daha fazla kere iş değiştirmiş hemşirelere göre liderlik – ilişki tarzına daha çok sahip oldukları tespit edilmiştir.

Tablo 6.15 Yöneticilerin Yöneticilik Süresine Göre Yaratıcılık ve Liderlik Tarzı Farkları Dağılımları

Ölçek Değişkeni	Yöneticilik Süresi	n	X	SS	
Yaratıcılık	0-4 Yıl	63	37.6	7.9	$F_{(2, 103)} = 1.214$
	5-9 Yıl	21	34.9	8.4	$p = 0.301$
	10 Yıl ve Üstü	22	38.7	9.8	
	Toplam	106	37.3	8.4	
Liderlik - Görev	0-4 Yıl	63	13.1	3.0	$F_{(2, 103)} = 0.531$
	5-9 Yıl	21	13.8	3.1	$p = 0.589$
	10 Yıl ve Üstü	22	13.0	3.1	
	Toplam	106	13.2	3.0	
Liderlik - İlişki	0-4 Yıl	63	6.4	2.7	$F_{(2, 103)} = 1.960$
	5-9 Yıl	21	7.4	2.1	$p = 0.146$
	10 Yıl ve Üstü	22	7.5	2.5	
	Toplam	106	6.9	2.6	

* Tek Yönlü ANOVA Testi $p > 0.05$

Tablo 6.15'te farklı sürelerde yöneticilik tecrübesi olan hemşirelerin yaratıcılık düzeyleri ve liderlik tarzı farklarını karşılaştıran ANOVA testi sonuçlarına göre, farklı sürelerde yöneticilik tecrübesi olan hemşireler arasında hiçbir ölçekte istatistikî açıdan anlamlı bir fark bulunmamaktadır. [Yaratıcılık ($F_{(2, 103)} = 1.21$, $p = 0.30$), Liderlik – Görev ($F_{(2, 103)} = 0.53$, $p = 0.59$), Liderlik – İlişki ($F_{(2, 103)} = 1.96$, $p = 0.15$)].

Ancak, yöneticilik süresi betimsel istatistik sonuçlarında aritmetik ortalama değerler incelendiğinde yöneticilik süresi 0-4 yıl olan hemşireler ile 10 yıl ve üstü yıl olan hemşirelerin daha yaratıcı oldukları; yöneticilik süresi 5-9 yıl olan hemşirelerin liderlik – görev tarzına hem daha çok sahip oldukları ve yöneticilik süresi 5-9 yıl olan hemşireler ile 10 yıl ve üstü yıl olan hemşirelerin liderlik-ilişki tarzına daha çok sahip oldukları tespit edilmiştir.

Tablo 6.16 Yöneticilerin Kurum Kalite Belgesi Alan/Almayan Kurumda Çalışma Durumuna Göre Yaratıcılık ve Liderlik Tarzı Farkları Dağılımları

Ölçek Değişkeni	Kurum Kalite Belgesi		n	X	SS	
	Alan/Almayan	Kurumda Çalışma Durumu				
Yaratıcılık	Belgeli Kurumda Çalışıyor		80	36.7	8.0	$t_{(104)}=-0.817$
	Belgesiz Kurumda Çalışıyor		26	39.1	9.5	$p = 0.416$
Liderlik - Görev	Belgeli Kurumda Çalışıyor		80	13.0	3.1	$t_{(104)}=-0.819$
	Belgesiz Kurumda Çalışıyor		26	13.7	2.7	$p = 0.415$
Liderlik - İlişki	Belgeli Kurumda Çalışıyor		80	7.0	2.5	$t_{(104)}=1.284$
	Belgesiz Kurumda Çalışıyor		26	6.5	2.8	$p = 0.202$

* *T-Testi* $p>0.05$

Tablo 6.16’da kurum kalite belgesi olan hastanelerle olmayan hastanelerde çalışan hemşirelerin yaratıcılık düzeyleri ve liderlik tarzı farklarını karşılaştıran t-testi sonuçlarına göre, bu iki gruptaki hemşireler arasında hiçbir ölçekte istatistikî açıdan anlamlı düzeyde bir fark bulunmamaktadır [Yaratıcılık ($t_{(104)} = -0.82$, $p = 0.42$), Liderlik – Görev ($t_{(104)} = -0.82$, $p = 0.42$), Liderlik – İlişki ($t_{(104)} = 1.28$, $p = 0.20$)].

Ancak, kurum kalite belgesi alan/almayan kurumda çalışma durumu aritmetik ortalama değerler incelendiğinde, belgesiz kurumda çalışan hemşirelerin daha yaratıcı oldukları; belgesiz kurumda çalışan hemşirelerin liderlik – görev tarzına daha çok sahip oldukları, belgeli kurumda çalışan hemşirelerin liderlik – ilişki tarzına daha çok sahip oldukları tespit edilmiştir.

Tablo 6.17 Yöneticilerin Özel Hastanelerde Kurum Kalite Belgesi Alan/Almayan Kurumda Çalışma Durumu Farkları Dağılımları

Ölçek Değişkeni	Özel Hastanelerde		n	X	SS	
	Kurum Kalite Belgesi Alan/Almayan Çalışma Durumu	Kurumda Çalışıyor				
Yaratıcılık	Belgeli Kurumda Çalışıyor	58	36.6	8.2	U = 254.500	
	Belgesiz Kurumda Çalışıyor	14	42.4	9.2	p = 0.031	
Liderlik - Görev	Belgeli Kurumda Çalışıyor	58	13.5	3.0	U = 271.000	
	Belgesiz Kurumda Çalışıyor	14	15.1	1.4	p = 0.053	
Liderlik - İlişki	Belgeli Kurumda Çalışıyor	58	7.1	2.5	U = 237.000	
	Belgesiz Kurumda Çalışıyor	14	5.4	1.9	p = 0.015	

* Mann-Whitney U Testi $p < 0.05$, $p < 0.01$

Tablo 6.17’de özel hastanelerde kurum kalite belgesi alan/almayan kurumda çalışma durumuna göre hemşirelerin yaratıcılık düzeyleri ve liderlik tarzı farklarını karşılaştıran Mann-Whitney U testi sonuçlarına göre, Yaratıcılık ölçeğinde, belgesiz kurumda çalışan hemşireler istatistiki açıdan anlamlı derecede daha yüksek yaratıcılık ($U = 254.50$, $p < 0.05$); Liderlik – Görev ölçeğinde belgesiz kurumda çalışan hemşireler istatistiki açıdan sınırda anlamlı derecede daha yüksek liderlik – görev tarzı ($U = 271.00$, $p < 0.10$); belgeli kurumda çalışan hemşireler istatistiki açıdan anlamlı derecede daha yüksek liderlik – ilişki tarzı ($U = 237.00$, $p < 0.05$) göstermektedirler.

Tablo 6.18 Yöneticilerin Devlet Hastanelerinde Kurum Kalite Belgesi Alan/Almayan Kurumda Çalışma Durumu Farkları Dağılımları

Ölçek Değişkeni	Devlet Hastanelerinde Kurum Kalite Belgesi Alan/Almayan Kurumda Çalışma Durumu		n	X	SS	
	Belgeli Kurumda Çalışıyor	Belgesiz Kurumda Çalışıyor				
Yaratıcılık	Belgeli Kurumda Çalışıyor	22	37.0	7.7	U = 116.500	
	Belgesiz Kurumda Çalışıyor	12	35.3	8.7	p = 0.576	
Liderlik - Görev	Belgeli Kurumda Çalışıyor	22	11.8	3.3	U = 125.000	
	Belgesiz Kurumda Çalışıyor	12	12.1	2.9	p = 0.799	
Liderlik - İlişki	Belgeli Kurumda Çalışıyor	22	6.6	2.7	U = 95.000	
	Belgesiz Kurumda Çalışıyor	12	7.8	3.1	p = 0.179	

* Mann-Whitney U Testi $p > 0.05$

Tablo 6.18’de devlet hastanelerinde kurum kalite belgesi alan/almayan kurumda çalışma durumuna göre hemşirelerin yaratıcılık düzeyleri ve liderlik tarzı farklarını karşılaştıran Mann-Whitney U testi sonuçlarına göre, iki gruptaki hemşireler arasında hiçbir ölçekte istatistikî açıdan anlamlı düzeyde bir fark bulunmamaktadır [Yaratıcılık (U = 116.50, p = 0.58), Liderlik – Görev (U = 125.00, p = 0.80), Liderlik – İlişki (U = 95.00, p = 0.18)].

Ancak, kurum kalite belgesi alan/almayan kurumda çalışma durumu aritmetik ortalama değerler incelendiğinde, belgeli kurumda çalışan hemşirelerin daha yaratıcı oldukları; belgesiz kurumda çalışan hemşirelerin liderlik – görev tarzına daha çok sahip oldukları, belgesiz kurumda çalışan hemşirelerin liderlik – ilişki tarzına daha çok sahip oldukları tespit edilmiştir.

Tablo 6.19 Yöneticilerin Çalıştıkları Kurum Tipine Göre Yaratıcılık ve Liderlik Tarzı Farkları Dağılımları

Ölçek Değişkeni	Kurum Tipi	n	X	SS	
Yaratıcılık	Özel	72	37.7	8.6	$t_{(104)} = 0.740$
	Devlet	34	36.4	8.0	$p = 0.461$
Liderlik - Görev	Özel	72	13.8	2.8	$t_{(104)} = 3.208$
	Devlet	34	11.9	3.1	$p = 0.002$
Liderlik - İlişki	Özel	72	6.8	2.4	$t_{(104)} = -0.493$
	Devlet	34	7.0	2.9	$p = 0.623$

* *T-Testi* $p > 0.05$, $p < 0.01$

Tablo 6.19’da farklı kurum tiplerinde çalışan hemşirelerin yaratıcılık düzeyleri ve liderlik tarzı farklarını karşılaştıran t-testi sonuçlarına göre, Liderlik – Görev ölçeğinde özel kurumda çalışan hemşireler devlet kurumunda çalışan hemşirelerden istatistikî açıdan anlamlı düzeyde yüksek puan almışlardır [$t_{(104)} = 3.21$, $p < 0.01$]

Farklı kurum tiplerinde çalışan hemşirelerin Yaratıcılık Düzeyleri ve Liderlik – İlişki ölçekleri farklarını karşılaştıran t-testi sonuçlarına göre, devlet kurumunda çalışan hemşirelerle ve özel kurumda çalışan hemşireler arasında istatistikî açıdan anlamlı düzeyde bir fark bulunmamaktadır [Yaratıcılık ($t_{(104)} = 0.74$, $p = 0.46$), Liderlik – İlişki ($t_{(104)} = -0.49$, $p = 0.62$)].

Ancak, kurum kalite belgesi alan/almayan kurumda çalışma durumu aritmetik ortalama değerler incelendiğinde belgesiz kurumda çalışan hemşirelerin daha yaratıcı oldukları; belgesiz kurumda çalışan hemşirelerin liderlik – görev tarzına daha çok sahip oldukları, belgeli kurumda çalışan hemşirelerin liderlik – ilişki tarzına daha çok sahip oldukları tespit edilmiştir.

7. TARTIŞMA

İstanbul ilinde yedi hastanede 106 yönetici hemşireye yapılan araştırma aşağıda tartışmaya alınmıştır. Sonraki çalışmalara ışık tutması açısından önemli bulduğumuz durumlarda aritmetik ortalama değerleride verdik.

1. Araştırmaya Katılan Yönetici Hemşirelerin Sosyo-Demografik Özelliklerinin Dağılımı İle İlgili Bulguların Tartışılması

Araştırma kapsamına alınan yönetici hemşirelerin, 39'u 26-31 yaş arasında, 73'ü evli, 33'ü bir çocuk sahibi, 28'i iki çocuk sahibi, 39'u ön lisans mezunu, 39'u ön lisans mezunu, anne-baba eğitim durumuna bakıldığında, anne ilköğretim mezunu 72 kişi, baba ilköğretim mezunu 62 kişi olarak belirlenmiştir. Çalışmada çoğunluğu ön lisans mezunu , evli ve genç bir grup oluşturmaktadır (Tablo 6.1).

Acıbozlar'ın (2006) çalışmasında ise, 55'i 26-31 yaş arasında, 121'i evli, 103'ü ön lisans mezunu, 66'sı iki veya daha fazla sayıda çocuk sahibi olduğu, anne-baba eğitim durumuna bakıldığında, anne ilköğretim mezunu 107 kişi, baba ilköğretim mezunu 95 kişi olarak belirlenmiştir. Araştırmamızla Acıbozların çalışması bu anlamda uyumluluk göstermektedir sadece bizim çalışmamızda örneklem sayısı Acıbozlarınkinden düşüktür. Bu durum farklı kurumlarda yapılmış olmasından kaynaklanabilir.

Çoban'ın (1999) çalışmasına ise, 30-39 yaş grubunda 26 yönetici, evli 62 yönetici katılmıştır. Araştırmamızda Çoban'ın çalışmasına göre 30-39 yaş grubu kişi sayısı düşüktür, 26-31 yaş grubu kişi sayısı daha yüksektir. Bu durum farklı yerlerde ve farklı özellikteki kişilere yapılmış olunmasından kaynaklanabilir.

Çiftçi'nin (2002) çalışmasında yöneticilerin, 240'ı 40 yaş ve üstünde, 292'si evli, 132'si lisans mezunudur. Çiftçi ve Çoban'ın çalışmasında yaş ortalaması yüksek bulunurken, Acıbozlar'ın çalışmasında ve araştırmamızda düşmektedir. Bu durum farklı özellikteki kişilere yapılmış olunmasından kaynaklanabilir.

2. Araştırmaya Katılan Yönetici Hemşirelerin Yaratıcılık Düzeylerinin Dağılımı İle İlgili Bulguların Tartışılması

Çalışmada yaratıcılık ölçeğinde, genele göre, 44 ve üstü ve 20-25 yaş gruplarının daha fazla yaratıcı, 32-37 ve 38-43 yaş gruplarının daha az yaratıcı oldukları tespit edilmiştir. Bu durum 20-25 yaş grubundaki hemşirelerin sorun çözmede daha yenilikçi ve farklı çözüm yolları bulmaları ile yaratıcılıklarının artmasına, orta yaşlarda kariyerlerini tamamlama nedeni ile uğraşmaları nedeni ile yaratıcılıklarının azalmasına, ileri yaşlarda ise iş hayatının vermiş olduğu tecrübeden dolayı yaratıcılık seviyesinin yükselmesine neden olabilir ($p<0.05$) (Tablo6.2).

Acıbozlar'ın (2006) çalışmasında yaratıcılık düzeyleri ile yaş grupları arasında anlamlı olarak farklılıklar ortaya çıkmıştır. 20-25 yaş grubu yönetici hemşirelerin yaratıcılık puanlarının, 26-31, 32-37 ile 38 ve üstü yaş gruplarındaki yönetici hemşirelerin yaratıcılık puanlarından daha yüksek olduğu, 26-31 yaş grubu yönetici hemşirelerin yaratıcılık puanlarının 32-37 yaş grubu yönetici hemşirelerin puanlarından anlamlı düzeyde yüksek olduğu, 38 yaş ve üstündeki yönetici hemşirelerin yaratıcılık puanı ortalamalarının en düşük düzeyde olduğu belirlenmiştir. Acıbozların çalışmasıyla bizim çalışmamız örtüşmektedir sadece çalışmamızda 44 ve üstü yaş grubu ve 20-25 yaş grubu yönetici hemşirelerin daha fazla yaratıcı olduğu sonucu da çıkmaktadır.

Çoban'ın (1999) çalışmasına göre yöneticilerin yaratıcılıklarının yaşa göre farklılık göstermediği görülmüştür. Çoban'ın çalışması ile ise ters düşmektedir. Bu durum farklı özellikteki kişilere yapılmış olmasından kaynaklanabilir.

Cengizhan'ın (1997) çalışmasında, yaş değişkeni ile yaratıcılığın kurallara bağlılık, orijinal çözümler bulma ve ayrıntılara önem verme boyutları arasında anlamlı farklılıklar bulmuştur. 20-25 yaş arası öğretim elemanlarının sorunlara orijinal çözümler bulma boyutuna göre daha az yaratıcı oldukları belirlenmiştir. Bu bağlamda çalışmamız Cengizhan'ın çalışmasıyla ters düşmektedir. Bu durum farklı gruplarda yapılmış olmasından kaynaklanabilir.

Çiftçi'nin (2002) çalışmasında yaş arttıkça yaratıcılığın olumlu yönde geliştiğini, 40 yaş ve üstünde olan yöneticilerin yaratıcılık düzeylerinin en yüksek düzeyde olduğu görülmüştür. Çiftçi'nin çalışmasıyla çalışmamız paralellik göstermektedir sadece bizim çalışmamızda 20-25 ve 44 ve üstü yaş grupları ikisinde daha yaratıcı bulunmuştur.

Ortatepe'nin (2001) çalışmasında bireylerin yaratıcı yeteneklerinin yaş ile bir ilişkisi olmadığını ancak yaratıcılık seviyesinin gençlerde daha yüksek, 45 yaş ve üzerinde daha düşük olduğu belirlenmiştir. Bu bağlamda çalışmamız Ortatepe'nin çalışmasıyla 45 ve üstü yaş gruplarında düşük bulunması durumu ile ters düşmekte, gençlerde yüksek çıkması durumu ile paralellik göstermektedir . Bu durum farklı özellikteki gruplarda yapılmış olmasından kaynaklanabilir.

Araştırmada yaratıcılık ölçeğinde, yönetici hemşirelerin yaratıcılıklarının cinsiyete göre istatistiki açıdan anlamlı bir fark göstermediği bulunmuştur. Ancak, aritmetik ortalama değerler incelendiğinde, erkeklerin kadınlara göre daha fazla yaratıcı oldukları bulunmuştur. Bu sonuç Türk kültüründe kadınların daha bastırılmış olarak büyümeleri, erkeklerin ise daha serbest ve özgür olmaları ile açıklanabilir ($p>0.05$) (Tablo 6.4).

Çoban'ın (1999) çalışmasında yöneticilerin yaratıcılıklarının cinsiyete göre farklılık göstermediği belirlenmiştir. Bu bağlamda çalışmamız Çoban'ın çalışmasıyla paralellik göstermektedir.

Yolcu'nun (2001) çalışmasında cinsiyet açısından bakıldığında "Resimsel Yaratıcılık" düzeyi bakımından solyanlı kız ve erkek denekler arasında herhangi bir anlamlı fark yoktur. Çalışmamız Yolcu'nun çalışmasıyla paralellik göstermektedir.

Araştırmada yönetici hemşirelerin yaratıcılıklarının medeni duruma göre istatistiki açıdan farklılık göstermediği bulunmuştur. Ancak aritmetik ortalama değerler incelendiğinde bekarların evlilere göre daha fazla yaratıcı oldukları tespit edilmiştir. Bu durum evli yöneticilerin bekarlara göre daha rutin bir hayat sürmeleri ve aileleri ile ilgili sorumluluklarının fazla olmasıyla açıklanabilir ($p>0.05$) (Tablo 6.5).

Cengizhan'ın (1997) çalışmasında, cinsiyet, yaş, unvan, kıdem ve ailenin kaçınıcı çocuğu olunduğu değişkenine göre; alınan toplam puanların ortalamaları arasında anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır. Bu bağlamda çalışmamız Cengizhan'ın çalışmasıyla paralellik göstermektedir.

Çoban'ın (1999) çalışmasında yöneticilerin evli ve ya bekar olmaları ile yaratıcılıkları arasında farklılık olmadığı anlaşılmıştır. Bu bağlamda çalışmamız Çoban'ın çalışmasıyla paralellik göstermektedir.

Acıbozlar'ın (2006) çalışmasında yaratıcılık puan ortalamaları, evli yönetici hemşirelerde, bekar olanların puanlarından ileri düzeyde anlamlı olarak düşük bulunmuştur. Acıbozlar'ın çalışmasıyla çalışmamız ters düşmektedir. Bu durum Acıbozların örnekleminin büyük olmasından kaynaklanabilir çünkü çalışmamızda aritmetik ortalama değerlere baktığımızda aynı sonuç elde edilmiştir.

Gürsözlü'nün (2003) çalışmasında yöneticilerin medeni durumlarına göre yaratıcılık düzeyleri arasında bir farklılık gözlemlenmemiştir. Bu bağlamda çalışmamız Gürsözlü'nün çalışmasıyla paralellik göstermektedir.

Çiftçi'nin (2002) çalışmasında yöneticilerin medeni durumlarına göre yaratıcılık düzeyleri arasında bir farklılık gözlemlenmemiştir. Bu bağlamda çalışmamız Çiftçi'nin çalışmasıyla paralellik göstermektedir.

Araştırmada yaratıcılık ölçeğinde, çocuk sahibi olanlar ile çocuğu olmayan yönetici hemşireler arasında istatistiki açıdan anlamlı bir fark bulunmamaktadır. Ancak, aritmetik ortalama değerler incelendiğinde, çocuk sahibi olanların olmayanlardan daha yaratıcı oldukları tespit edilmiştir. İki çocuk sahibi olanların bir çocuk sahibi olanlardan daha yaratıcı oldukları belirlenmiştir ($p>0.05$) (Tablo 6.6, Tablo 6.7).

Acıbozlar'ın (2006) çalışmasına göre çocuğu olmayan yönetici hemşirelerin yaratıcılık puan ortalamaları bir çocuğu olan, iki ve üstü sayıda çocuğu olan yönetici hemşirelerin puanlarından ileri düzeyde anlamlı yüksek bulunmuştur. Bu bağlamda

çalışmamız Acıbozlar'ın çalışmasıyla ters düşmektedir. Bu durum farklı kurumlarda uygulanmış olmasından kaynaklanabilir.

Araştırmada yaratıcılık ölçeğinde, farklı ekonomik düzeylerdeki hemşireler arasında istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Ancak, aritmetik ortalama değerler incelendiğinde ekonomik durumu iyi olanların daha fazla yaratıcı, orta durumda olanların daha az yaratıcı oldukları tespit edilmiştir ($p>0.05$) (Tablo 6.8) Bu da ekonomisi kötü olanların geçim derdine yönelmesi, imkansızlıklardan dolayı yaratıcılıklarını geliştirebilecekleri ilgi alanlarına yönelememeleri ile açıklanabilir.

Çalışmada yaratıcılık ölçeğinde, farklı eğitim durumu düzeyindeki yönetici hemşirelerin yaratıcılıkları arasında istatistiki açıdan anlamlı bir fark bulunmamaktadır. Ancak aritmetik ortalama değerler incelendiğinde, lisans ve yüksek lisans düzeyinde olanların daha fazla yaratıcı, sağlık meslek lisesi ve ön lisans düzeyinde olanların daha az yaratıcı oldukları tespit edilmiştir ($p>0.05$)(Tablo6.9).

Acıbozlar'ın (2006) çalışmasında ön lisans mezunu yönetici hemşirelerin yaratıcılık puan ortalamalarının, lisans mezunu yönetici hemşirelerin puanlarından ileri düzeyde anlamlı düşük olduğu belirlenmiştir. Lisans ve yüksek lisans-doktora mezunlarının yaratıcılık puanlarının daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu bağlamda çalışmamızla ters düşmektedir. Bu durum örneklem sayısının azlığı nedeniyle oluşmuş olabilir çünkü aritmetik ortalama değerlere baktığımızda aynı sonucu vermektedir.

Çoban'ın (1999) çalışmasında üniversite mezunları, lise mezunlarına göre; lisansüstü mezunları ise lise mezunlarına ve üniversite mezunlarına göre daha yaratıcı oldukları tespit edilmiştir Eğitim seviyesinin yükselmesi ile ifadeler daha anlamlı karşılıklar bulma, anlama ve kavramanın artması ile açıklanabilir. Çalışmamız Çoban'ın çalışmasıyla farklı sonuç vermiştir. Bu bağlamda çalışmamızla ters düşmektedir. Bu durum örneklem sayısının azlığı nedeniyle oluşmuş olabilir çünkü aritmetik ortalama değerlere baktığımızda aynı sonucu vermektedir.

Çalışmada yaratıcılık ölçeğinde, anne ve babaları farklı eğitim düzeyindeki hemşirelerin yaratıcılıkları arasında istatistiki açıdan anlamlı bir farklılığa

ratlanmamıştır. Ancak, aritmetik ortalama değerler incelendiğinde, anneleri okuma-yazma bilmeyen ve lise düzeyinde olanların daha fazla yaratıcı, anneleri ilköğretim düzeyinde olanların daha az yaratıcı oldukları, babaları okuma-yazma bilmeyen, lise ve üniversite düzeyinde olanların daha fazla yaratıcı, babaları ilköğretim düzeyinde olanların daha az yaratıcı oldukları tespit edilmiştir ($p>0.05$)(Tablo 6.10).

Acıbozlar'ın (2006) çalışmasında babası ilköğretim mezunu olan yönetici hemşirelerin yaratıcılık puan ortalamaları, babası lise mezunu olan yönetici hemşirelerin puanlarından anlamlı düzeyde düşük olarak bulunmuştur Bu bağlamda çalışmamız Acıbozlar'ın çalışmasıyla farklı sonucu vermiştir . Çalışmamızın örneklem sayısının azlığı bu sonuca neden olabilir, aritmetik ortalama değerlere bakıldığında aynı sonucu vermiştir.

Çoban (1999) ve Genç'in (2000) çalışmasında bireylerin babalarının yaratıcılık puanlarıyla öğrenim düzeyleri arasında bir fark görülmemiştir. Bu durum çalışmamızla paralellik göstermektedir.

Çalışmada yaratıcılık ölçeğinde, anne-babaları çalışan ve çalışmayan hemşirelerin yaratıcılıkları arasında istatistiki açıdan bir fark bulunmamıştır. Ancak, aritmetik ortalama değerler incelendiğinde, anneleri çalışmayanların daha fazla yaratıcı, anneleri çalışanların daha az yaratıcı oldukları, babaları çalışanların daha fazla yaratıcı, babaları çalışmayanların daha az yaratıcı oldukları tespit edilmiştir. Bu durum anneleri çalışmayanların çocuklarıyla daha fazla ilgilenmeleri nedeni ile olabilir ($p>0.05$) (Tablo 6.11).

Acıbozlar'ın (2006) çalışmasında annesi ev hanımı olan yönetici hemşirelerin yaratıcı puan ortalamalarının, annesi çalışanların puanlarından ileri düzeyde anlamlı bulunmuştur, babası emekli olan yönetici hemşirelerin yaratıcılık puan ortalamaları babası çalışan yönetici hemşirelerin puan ortalamalarından anlamlı düzeyde düşük olduğu görülmüştür Bu bağlamda çalışmamız Acıbozlar'ın çalışmasıyla ters düşmektedir ancak aritmetik ortalama değerler incelendiğinde paralellik göstermektedir. Bu ise örneklem sayısının farklılığından kaynaklanabilir.

Araştırmada yaratıcılık ölçeğinde, farklı çalışma süresi tecrübesi olan yöneticilerin yaratıcılıklarında istatistiki açıdan bir fark bulunmamıştır. Ancak, aritmetik ortalama değerler incelendiğinde, 0-4 ve 20 yıl ve üstü çalışma süresi gruplarının daha fazla yaratıcı, 5-9, 10-14 ve 15-19 yıl çalışma süresi gruplarının daha az yaratıcı oldukları tespit edilmiştir ($p>0.05$) (Tablo 6.12). Bu durum çalışmanın ilk yıllarının ve işi öğrenme isteğinin fazla olması ile yaratıcılığın artması, daha sonra işlerin rutine girmesi ile yaratıcılığın azalması, ileri dönemlerde ise iş hayatının kazandırdığı deneyimler nedeni ile yaratıcılığın artması ile açıklanabilir.

Gürsözlü (2003) çalışmasında yöneticilerin çalışma yılları ile yaratıcılıkları arasındaki ilişkiyi incelemiş ve bir farklılık bulamamıştır. Bu bağlamda çalışmamız Gürsözlü 'nün çalışmasıyla paralellik göstermektedir (42).

Çiftçi (2002) çalışmasında çalışma yılları ve yaratıcılık düzeyleri arasında farklılıklar bulmuştur. Çalışma yılları 20 yıl ve daha fazla olanlar, ile beş yıldan az olanların yaratıcılık düzeylerinin en yüksek düzeyde olduğunu saptamıştır. Çiftçi'nin çalışmasıyla çalışmamız ters düşmektedir . Ancak aritmetik ortalama değerlerine baktığımızda çalışmamızla paralellik göstermektedir (29).

Çoban (1999) ve Genç (2000) ise araştırmasında meslekte çalışma yılları ve yaratıcılıkları arasında bir farklılığa rastlamamıştır. Bu bağlamda çalışmamız Çoban ve Genç 'in çalışmasıyla paralellik göstermektedir (27, 48).

Acıbozlar'ın (2006) çalışmasında Çalışma süresi 1-5 yıl arasında olan yönetici hemşirelerin yaratıcılık puan ortalamaları, çalışma süresi 11-15 yıl ile 16 yıl ve üzerinde olan yönetici hemşirelerin puanlarından anlamlı düzeyde yüksek, çalışma süresi 6-10 yıl arasında olan yönetici hemşirelerin yaratıcılık puan ortalamaları, çalışma süresi 11-15 yıl ile 16 yıl ve üzerinde olan yönetici hemşirelerin puanlarından anlamlı düzeyde yüksektir. Yaratıcılık düzeyi en düşük olan grup 16 yıl ve üzerinde olan yönetici hemşireler olduğu gözlenmiştir. Bu bağlamda çalışmamızla ters düşmektedir. Ancak aritmetik ortalama değerlere bakıldığında, 1-5 yıl arasındaki hemşireler açısından çalışmamızla paralellik göstermektedir sadece çalışmamızda 20 yıl ve üzeri yöneticilerde diğer gruplara göre daha yaratıcıdır Acıbozların çalışmasında farklıdır. Bu

durum örneklem sayısının farklılığından ve farklı kişilere yapılmış olmasından kaynaklanabilir.

Ortatepe (2001) çalışmasında, çalışma süreleri 10 yıla kadar olan kişilerin yaratıcılık seviyelerinin, çalışma süresi 10 yıldan fazla olanların yaratıcılık seviyesinden çok daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Bu bağlamda çalışmamız Ortatepe'nin çalışmasıyla ters düşmektedir. Bu durum farklı kurumlarda yapılmış olmasından kaynaklanabilir.

Çalışmada yaratıcılık ölçeğinde, yöneticilerin iş değiştirme durumu ile yaratıcılıkları arasında istatistiki açıdan fark bulunmamıştır. Ancak aritmetik ortalama değerler incelendiğinde, bir veya daha fazla kere iş değiştirmiş olanların daha fazla yaratıcı, hiç iş değiştirmemiş olanların daha az yaratıcı oldukları tespit edilmiştir ($p>0.05$) (Tablo 6.13). İş değiştirmenin işlerin rutine girmemesi ve farklı işin kazandırdığı bilgi ve beceriler nedeni ile yaratıcılığın artması ile açıklanabilir.

Gürsözlü (2003) çalışmasında sıklıkla iş değiştirme ve yaratıcılık arasında anlamlı farklılıklar gözlemlenmiştir. Daha sık işyeri değiştirenlerin yaratıcılık düzeylerinin daha yüksek olduğunu belirlemiştir. Gürsözlü'nün çalışmasıyla çalışmamız farklılık göstermektedir. Ancak, aritmetik ortalama değerler incelendiğinde paralellik göstermektedir. Bu durum örneklem grubunun farklılığı ve çalışmaların farklı işletmelerde yapılmış olmasından kaynaklanabilir.

Acıbozlar'ın (2006) çalışmasında yönetici hemşirelerin yaratıcılık puanları ile meslekte iş değiştirme sayıları arasında anlamlı farklılık görmüştür. 5-6 kez iş yeri değiştiren yönetici hemşirelerin yaratıcılık puan ortalamaları, iş değiştirmeyen, 1-2 kez ve 3-4 kez iş yeri değiştiren yönetici hemşirelerin puanlarından istatistiksel olarak ileri düzeyde anlamlı düşük bulunmuştur. Acıbozlar'ın çalışmasıyla çalışmamız farklılık göstermektedir. Ancak, aritmetik ortalama değerler incelendiğinde paralellik göstermektedir. Bu durum örneklem grubunun farklılığı ve çalışmanın farklı kişilere yapılmış olmasından kaynaklanabilir.

Çalışmada yaratıcılık ölçeğinde, farklı sürelerde yöneticilik yapmış hemşireler arasında istatistiki açıdan anlamlı farklılık bulunmamıştır. Ancak, aritmetik ortalama değerler

incelendiğinde yöneticilik süresi 0-4 yıl olan hemşireler ile 10 yıl ve üstü yıl olan hemşirelerin daha yaratıcı oldukları tespit edilmiştir. Bu durum yöneticiliğin ilk yıllarında kişilerin kendilerini geliştirme ve öğrenme isteklerinin fazla olmasından kaynaklanabilir ($p>0.05$) (Tablo 6.15).

Çoban (1999) ve Acıbozlar'ın (2006) çalışmasında yöneticilik yapma yılına göre bir farklılık görülmemiştir. Bu bağlamda çalışmamız Çoban ve Acıbozlar'ın çalışmasıyla paralellik göstermektedir.

Çiftçi'nin (2002) araştırmasında, yöneticilerin yöneticilik kıdemleri ve yaratıcılık düzeyleri arasında bir ilişki olmadığı görülmüştür. Çalışmamız Çiftçi'nin çalışmasıyla çalışmasıyla paralellik göstermektedir.

Çalışmada yaratıcılık ölçeğinde, kurum kalite belgesi alan ve almayan kurumda çalışma durumuna göre istatistiki açıdan farklılık bulunmamıştır. Ancak aritmetik ortalama değerler incelendiğinde, belgesiz kurumda çalışanların daha fazla yaratıcı, belgeli kurumda çalışanların daha az yaratıcı oldukları tespit edilmiştir ($p>0.05$) (Tablo 6.16).

Araştırmada yaratıcılık ölçeğinde özel hastanelerde, kalite belgesi olmayan kurumda çalışanların daha fazla yaratıcı, kalite belgesi olan kurumda çalışanların daha az yaratıcı oldukları bulunmuştur. Özel hastanelerde kalite belgesi olan kurumda çalışan yöneticilerin astlarının fikirlerini dikkate almamaları, yeni fikirler üretmeleri için teşvik etmemeleri, belgesiz kurumda çalışan yöneticilerin ise astları ile ilişkilerinin daha fazla olması ve onların fikirlerine önem vermeleri ile açıklanabilir ($p<0.05$) (Tablo 6.17).

Araştırmada yaratıcılık ölçeğinde, devlet hastanelerinde çalışan yönetici hemşirelerde, kurum kalite belgesi alan ve almayan kurumda çalışma durumuna göre istatistiki açıdan farklılık bulunmamıştır. Ancak aritmetik ortalama değerler incelendiğinde, kalite belgesi olan kurumda çalışanların daha fazla yaratıcı oldukları bulunmuştur. Bu durum ise devlette çalışan hemşirelerin işlerini aynı şekilde yapmaları değişikliğe karşı dirençli olmaları ile açıklanabilir. Örneklem sayımız fazla olsaydı belki durum aritmetik ortalamdaki gibi olabilirdi ($p>0.05$) (Tablo 6.18).

Çalışmada yaratıcılık ölçeğinde, özel hastanelerde çalışan yönetici hemşirelerle devlet hastanesinde çalışan yönetici hemşireler arasında istatistiki açıdan farklılık bulunmamıştır. Ancak, aritmetik ortalama değerler incelendiğinde, özel hastanelerde çalışanların daha fazla yaratıcı, devlet hastanelerinde çalışanların daha az yaratıcı oldukları bulunmuştur ($p>0.05$) (Tablo 6.16).

Çoban'ın (1999) çalışmasında kamu ve özel işletme kuruluşlarında çalışma durumuna göre bir farklılık görülmemiştir. Bu bağlamda çalışmamızla paralellik göstermektedir.

Acıbozlar'ın (2006) çalışmasında özel hastanelerde çalışan yönetici hemşirelerin yaratıcılık puan ortalamalarının, devlet ve asker hastanelerinde çalışan yönetici hemşirelerin puanlarından anlamlı olarak yüksek olduğu belirlenmiştir. Bu bağlamda çalışmamıza ters düşmektedir ancak aritmetik ortalama değerlere bakıldığında paralellik göstermektedir, çalışmayı yaptığımız kişi sayısının farklılığı bu duruma neden olabilir.

Çiftçi'nin (2002) çalışmasında özel kurumlarda çalışan yönetici hemşirelerin resmi kurumlarda çalışan yöneticilerin yaratıcılık düzeylerinden daha düşük olduğu belirlenmiştir. Bu bağlamda çalışmamız Çiftçi'nin çalışmasıyla ters düşmektedir. Bu durum çalışmaların farklı kurumlarda yapılmış olmasından kaynaklanabilir

Bahar'ın (2006) çalışmasında üniversite ve bakanlık hastanelerinde çalışan yönetici hemşirelerin yaratıcılıklarının benzer olduğu belirlenmiştir. Bahar'ın çalışmasıyla çalışmamız paralellik göstermektedir.

Araştırmada yaratıcılık puanı 37.29 çıkmıştır. Buna göre hemşirelerin yaratıcılıklarının ortalamasının altında olduğu belirlenmiştir.

Acıbozlar'ın (2006) çalışmasında yönetici hemşirelerin yaratıcılıklarının ortalamasının altında olduğu belirlenmiştir. Bu bağlamda çalışmamızla paralellik göstermektedir.

3. Araştırmaya Katılan Yönetici Hemşirelerin Liderlik Özelliklerinin Dağılımı İle İlgili Bulguların Tartışılması

Çalışmada liderlik-görev ölçeğinde, farklı yaş düzeyindeki hemşireler arasında farklılık bulunmamaktadır. Ancak, aritmetik ortalama değerler incelendiğinde, 20-25, 44 ve üstü yaş gruplarının daha fazla liderlik-görev tarzı gösterdikleri bulunmuştur ($p>0.05$) (Tablo 6.2). Liderlik-ilişki ölçeğinde, 44 ve üstü yaş gruplarının daha fazla liderlik-ilişki tarzı gösterdikleri bulunmuştur ($p<0.05$) (Tablo 6.2, Tablo 6.3).

Çoban'ın (1999) çalışmasında yöneticilerin liderlik tarzlarının yaşa göre farklılık göstermediği ortaya çıkmıştır. Bu bağlamda çalışmamız Çoban'ın çalışmasıyla liderlik görev tarzı bakımından paralellik, liderlik ilişki tarzı bakımından ters düşmektedir. Bu durum çalışmanın farklı işte yapılması nedeniyle olabilir.

Çalışmada liderlik-görev ölçeğinde, cinsiyete göre liderlik tarzlarında bir farklılık bulunmamıştır. Ancak aritmetik ortalama değerler incelendiğinde, erkeklerin daha fazla liderlik-görev tarzı gösterdikleri, kadınların daha az liderlik-görev tarzı gösterdikleri tespit edilmiştir. Liderlik-ilişki ölçeğinde, erkeklerin daha fazla liderlik-ilişki tarzı gösterdikleri, kadınların daha az liderlik-ilişki tarzı gösterdikleri tespit edilmiştir ($p>0.05$) (Tablo 6.4).

Çoban'ın (1999) çalışmasında yöneticilerin liderlik tarzlarının cinsiyete göre farklılık göstermediği sonucu bulunmuştur. Çalışmamıza bu sonuç paralellik göstermektedir.

Çiftçi'nin (2002) çalışmasında yöneticilerin liderlik tarzları ile cinsiyet arasındaki ilişkiye bakıldığında, ilköğretim okulunda görev yapan yöneticilerin ilişkiye yönelik liderlik tarzlarının cinsiyetlerine göre farklılaştığı, ilişkiye yönelik liderlik tarzları açısından erkeklerin kadınlardan daha yüksek puan aldığı bulunmuştur. Göreve yönelik liderlik tarzlarının ise cinsiyete göre farklılık göstermediği belirlenmiştir. Çiftçi'nin çalışması çalışmamızla ters düşmektedir. Ancak aritmetik ortalama değerlerine bakıldığında liderlik ilişki tarzı bakımından paralellik göstermektedir. Bu durum örneklem sayısının farklı olmasından kaynaklanabilir.

Tuğsavul'un (2006) araştırmasında erkek ve kadın yöneticilerin gösterdiklerini düşündükleri genel liderlik davranışları ve yapıyı kurma boyutunda gösterdiklerini düşündükleri liderlik davranışları arasında anlamlı bir fark olmadığı tespit edilmemiştir. Yani yöneticilerin gösterdiklerini düşündükleri genel liderlik davranışları ve yapıyı kurma boyutunda liderlik davranışlarının cinsiyetten bağımsız olduğu belirlenmiştir. Öğretmenlerin ise gösterdikleri liderlik davranışlarında önemli bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Bu fark kadın öğretmenlerin lehinedir. Öğretmenlerin gösterdiklerini düşündükleri genel liderlik davranışlarında cinsiyetin etkili olduğu belirlenmiştir. Çalışmamız Tuğsavul'un çalışmasıyla ters düşmektedir. Bu durum çalışmanın farklı kurumlarda , farklı özellikteki kişilere yapılmış olunmasından kaynaklanabilir

Araştırmada medeni duruma göre yönetici hemşirelerin liderlik tarzlarında farklılık bulunmamıştır. Ancak aritmetik ortalama değerler incelendiğinde, bekârların daha fazla liderlik-görev tarzı gösterdikleri, evlilerin daha az liderlik-görev tarzı gösterdikleri tespit edilmiştir. Liderlik-ilişki ölçeğinde, evlilerin daha fazla liderlik-ilişki tarzı gösterdikleri, bekârların daha az liderlik-ilişki tarzı gösterdikleri tespit edilmiştir ($p>0.05$) (Tablo 6.5).

Çoban'ın (1999) çalışmasında yöneticilerin liderlik tarzlarının ilişkiye yönelik ve paylaşılan liderlik durumlarının medeni duruma göre farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Göreve yönelik liderlik ise medeni duruma göre farklılık göstermektedir, bekar yöneticiler evli yöneticilere nazaran göreve yönelik liderlik tarzını daha fazla göstermektedir. Liderlik ilişki tarzı bakımından çalışmamızla uyum göstermektedir, liderlik görev tarzına göre ters düşmektedir. Ancak aritmetik ortalama değerler incelendiğinde liderlik görev tarzı ile aynı sonucu vermiştir. Bu durum çalışma yapılan kişi sayısının farklı olmasından kaynaklanabilir.

Çiftçi'nin (2002) çalışmasında ilköğretim okulunda görev yapan yöneticilerin ilişkiye ve göreve yönelik liderlik tarzlarının medeni durumlarına göre değişmediği bulunmuştur. Çalışmamız Çiftçi'nin çalışmasıyla paralellik göstermektedir.

Tuğsavul'un (2006) çalışmasında yöneticilerin gösterdiklerini düşündükleri liderlik davranışlarının medeni durumlarından bağımsız olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Çalışmamız Tuğsavul'un çalışmasıyla paralellik göstermektedir.

Çalışmada çocuk sahibi olan hemşirelerle çocuğu olmayanlar arasında liderlik tarzları bakımından istatistiki açıdan farklılık bulunmamıştır. Ancak aritmetik ortalama değerler incelendiğinde, çocuk sahibi olmayanların aynı düzeyde liderlik-görev tarzı gösterdikleri, çocuk sahibi olanların daha az liderlik-görev tarzı gösterdikleri tespit edilmiştir. Liderlik-ilişki ölçeğinde, hem çocuk sahibi olanların hem de çocuk sahibi olmayanların daha fazla liderlik-ilişki tarzı gösterdikleri tespit edilmiştir. Çocuk sahibi olanların annelik iç güdüsünün vermiş olduğu anlayış ile işgörenlerin duygu ve düşüncelerine saygı göstermeleri, önem vermeleri, esnek davranışlarda bulunmaları ile açıklanabilir ($p>0.05$) (Tablo 6.6).

Araştırmada liderlik-görev ölçeğinde, farklı sayıda çocuk sahibi olmanın istatistiki açıdan farklılık göstermediği bulunmuştur. Ancak aritmetik ortalama değerler incelendiğinde, bir çocuk sahibi olanların aynı düzeyde liderlik-görev tarzı gösterdikleri, iki çocuk sahibi olanların daha az liderlik-görev tarzı gösterdikleri tespit edilmiştir ($p>0.05$) (Tablo 6.7). Liderlik-ilişki ölçeğinde, iki çocuk sahibi olanların daha fazla liderlik-ilişki tarzı gösterdikleri, bir çocuk sahibi olanların daha az liderlik-ilişki tarzı gösterdikleri tespit edilmiştir ($p<0.10$) (Tablo 6.7).

Çalışmada yönetici hemşirelerin, ekonomik durumları ile liderlik tarzları arasında farklılık bulunmamıştır. Ancak aritmetik ortalama değerler incelendiğinde, ekonomik durumu iyi durumda olanların aynı düzeyde liderlik-görev tarzı gösterdikleri, orta durumda olanların daha az liderlik-görev tarzı gösterdikleri tespit edilmiştir. Liderlik-İlişki ölçeğinde, ekonomik durumu orta durumda olanların daha fazla liderlik-ilişki tarzı gösterdikleri, iyi durumda olanların daha az liderlik-ilişki tarzı gösterdikleri tespit edilmiştir ($p>0.05$) (Tablo 6.8).

Araştırmada farklı eğitim düzeyindeki yönetici hemşirelerde liderlik tarzları bakımından fark bulunmamıştır. Ancak aritmetik ortalama değerler incelendiğinde, sağlık meslek lisesi, lisans ve yüksek lisans düzeyinde olanların daha fazla liderlik-

görev tarzı gösterdikleri, ön lisans düzeyinde olanların daha az liderlik-görev tarzı gösterdikleri tespit edilmiştir. Liderlik-ilişki ölçeğinde, yüksek lisans düzeyinde olanların daha fazla liderlik-ilişki tarzı gösterdikleri, sağlık meslek lisesi, lisans ve ön lisans düzeyinde olanların daha az liderlik-ilişki tarzı gösterdikleri tespit edilmiştir. Eğitim seviyesinin yükselmesi ile anlama ve kavramanın farklı olması, insanı anlamının daha fazla olması ile açıklanabilir ($p>0.05$) (Tablo 6.9).

Özer'in (2007) çalışmasında yöneticilerin eğitim durumu ile liderlik tarzı ölçek puanları karşılaştırılmış, yöneticinin eğitim durumuna göre işgören odaklı liderlik davranışı ve değişim odaklı liderlik davranışı puanları arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklılık bulunmamıştır. Bu bağlamda çalışmamız Özer'in çalışmasıyla paralellik göstermektedir.

Çoban'ın (1999) çalışmasında yöneticilerin liderlik tarzlarının eğitim düzeyine göre farklılık göstermediği belirlenmiştir. Bu bağlamda çalışmamız Çoban'ın çalışmasıyla paralellik göstermektedir.

Koşar'ın (2007) çalışmasında çalışanların eğitim durumunun liderlik algılarında bir değişikliğe sebep olmadığı belirlenmiştir. Çalışmamız Koşar'ın çalışmasıyla paralellik göstermektedir.

Araştırmada yönetici hemşirelerin anne-babalarının eğitim düzeylerine göre liderlik tarzlarında farklılık bulunmamıştır. Ancak aritmetik ortalama değerler incelendiğinde, anneleri okuma-yazma bilmeyen ve lise düzeyinde olanların daha fazla liderlik-görev tarzı gösterdikleri, anneleri ilköğretim düzeyinde olanların daha az liderlik-görev tarzı gösterdikleri tespit edilmiştir. Liderlik-ilişki ölçeğinde, anneleri okuma-yazma bilmeyen ve lise düzeyinde olanların daha fazla liderlik-ilişki tarzı gösterdikleri, anneleri ilköğretim düzeyinde olanların daha az liderlik-ilişki tarzı gösterdikleri tespit edilmiştir. Liderlik-görev ölçeğinde, babaları okuma-yazma bilmeyen ve üniversite düzeyinde olanların daha fazla liderlik-görev tarzı gösterdikleri, lise düzeyinde olanların aynı düzeyde liderlik-görev tarzı gösterdikleri, babaları ilköğretim düzeyinde olanların daha az liderlik-görev tarzı gösterdikleri tespit edilmiştir. Liderlik-ilişki ölçeğinde, babaları okuma-yazma bilmiyor, lise ve üniversite düzeyinde olanların daha fazla

liderlik-ilişki tarzı gösterdikleri, babaları ilköğretim düzeyinde olanların daha az liderlik-ilişki tarzı gösterdikleri tespit edilmiştir ($p>0.05$) (Tablo 6.10).

Araştırmada anne çalışma durumuna göre liderlik tarzlarında istatistiki açıdan farklılık bulunmamıştır. Ancak aritmetik ortalama değerler incelendiğinde, anneleri çalışanların daha fazla liderlik-görev tarzı gösterdikleri, anneleri çalışmayanların aynı düzeyde liderlik-görev tarzı gösterdikleri tespit edilmiştir. Liderlik-İlişki ölçeğinde, anneleri çalışanların daha fazla liderlik-ilişki tarzı gösterdikleri, anneleri çalışmayanların daha az liderlik-ilişki tarzı gösterdikleri tespit edilmiştir. Anneleri çalışanlarının zamanlarının çoğunu annelerinden ayrı geçirmelerinin vermiş olduğu anlayış nedeni ile insan ilişkilerine daha fazla önem vermeleri ile açıklanabilir ($p>0.05$) (Tablo 6.11).

Çalışmada baba çalışma durumuna göre liderlik tarzlarında istatistiki açıdan farklılık bulunmamıştır. Ancak aritmetik ortalama değerler incelendiğinde, babaları çalışmayanların daha fazla liderlik-görev tarzı gösterdikleri, babaları çalışanların daha az düzeyde liderlik-görev tarzı gösterdikleri tespit edilmiştir. Liderlik-ilişki ölçeğinde, genele göre, babaları çalışanların daha fazla liderlik-ilişki tarzı gösterdikleri, babaları çalışmayanların daha az liderlik-ilişki tarzı gösterdikleri tespit edilmiştir ($p>0.05$) (Tablo 6.11).

Araştırmada yöneticilerin çalışma süresine göre liderlik tarzlarında istatistiki açıdan farklılık bulunmamıştır. Ancak aritmetik ortalama değerler incelendiğinde, 0-4, 5-9 ve 20 yıl ve üstü çalışma süresi gruplarının daha fazla liderlik-görev tarzı gösterdikleri, 10-14 ve 15-19 yıl çalışma süresi gruplarının daha az düzeyde liderlik-görev tarzı gösterdikleri tespit edilmiştir. Liderlik-ilişki ölçeğinde, genele göre, 5-9 ve 15-19 yıl çalışma süresi gruplarının daha fazla liderlik-ilişki tarzı gösterdikleri, 0-4, 10-14 ve 20 yıl ve üstü daha az liderlik-ilişki tarzı gösterdikleri tespit edilmiştir ($p>0.10$) (Tablo 6.12).

Çoban'ın (1999) çalışmasında yöneticilerin liderlik tarzlarının aynı işletmede çalışma yılına göre farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Çalışmamız Çoban'ın çalışmasıyla paralellik göstermektedir.

Çiftçi'nin (2002) çalışmasında ilköğretim okulunda görev yapan yöneticilerin ilişkiye ve göreve yönelik liderlik tarzları ile yöneticilik deneyimi arasında bir ilişki gözlemlenmemiştir. Çalışmamız Çiftçi'nin çalışmasıyla paralellik göstermektedir.

Erkan'ın (2006) çalışmasında devlet ve özel hastanelerde çalışan servis sorumlu hemşirelerinin liderlik tarzlarının mesleki hizmet sürelerine göre farklılık göstermediği belirlenmiştir. Çalışmamız Erkan'ın çalışmasıyla paralellik göstermektedir.

Araştırmada yöneticilerin iş değiştirme durumuna göre liderlik tarzlarında istatistiki açıdan farklılık bulunmamıştır. Ancak aritmetik ortalama değerler incelendiğinde, bir veya daha fazla kere iş değiştirmiş olanların daha fazla liderlik-görev tarzı gösterdikleri, hiç iş değiştirmemiş olanların daha az düzeyde liderlik-görev tarzı gösterdikleri tespit edilmiştir. Liderlik-ilişki ölçeğinde, hiç iş değiştirmemiş olanların daha fazla liderlik-ilişki tarzı gösterdikleri, bir veya daha fazla kere iş değiştirmiş olanların daha az liderlik-ilişki tarzı gösterdikleri tespit edilmiştir ($p>0.05$) (Tablo 6.13, Tablo 6.14).

Araştırmada yöneticilik süresine göre liderlik tarzlarında istatistiki açıdan farklılık bulunmamıştır. Ancak aritmetik ortalama değerler incelendiğinde, yöneticilik süresi 5-9 yıl olan hemşirelerin liderlik – görev tarzına daha çok sahip oldukları ve yöneticilik süresi 5-9 yıl olan hemşireler ile 10 yıl ve üstü yıl olan hemşirelerin liderlik-ilişki tarzına daha çok sahip oldukları tespit edilmiştir. Çalışma süresi arttıkça yöneticilerin insan ilişkilerine daha fazla önem vermesi ile açıklanabilir. Daha sonra ise uzun süre aynı işle uğraşılması liderlik tarzının farklılık göstermesine sebep olabilir ($p>0.05$) (Tablo 6.15).

Çoban'ın (1999) çalışmasında yöneticilerin liderlik tarzlarının yöneticilik yapma yılına göre farklılık göstermediği belirlenmiştir. Bu durum çalışmamızla paralellik göstermektedir.

Çalışmada kurum kalite belgesi olup olmama durumuna göre liderlik tarzlarında istatistiki açıdan farklılık bulunmamıştır. Ancak aritmetik ortalama değerler incelendiğinde, kalite belgesi olmayan kurumda çalışanların daha fazla liderlik-görev tarzı gösterdikleri, kalite belgesi olan kurumda çalışanların daha az düzeyde liderlik-

görev tarzı gösterdikleri tespit edilmiştir. Liderlik-ilişki ölçeğinde, kalite belgesi olan kurumda çalışanların daha fazla liderlik-ilişki tarzı gösterdikleri, kalite belgesi olmayan kurumda çalışanların daha az liderlik-ilişki tarzı gösterdikleri tespit edilmiştir ($p>0.05$) (Tablo 6.16).

Çalışmada özel hastanelerde liderlik-görev ölçeğinde, kalite belgesi olmayan kurumda çalışanların daha fazla liderlik-görev tarzı gösterdikleri, kalite belgesi olan kurumda çalışanların daha az düzeyde liderlik-görev tarzı gösterdikleri tespit edilmiştir. Liderlik-ilişki ölçeğinde, kalite belgesi olan kurumda çalışanların daha fazla liderlik-ilişki tarzı gösterdikleri, kalite belgesi olmayan kurumda çalışanların daha az liderlik-ilişki tarzı gösterdikleri tespit edilmiştir. Özel hastanelerde kalite belgesi olmayan kurumda çalışan yöneticilerin kaliteyi arttırmak adına göreve daha fazla önem vermeleri ile açıklanabilir ($p<0.05$) (Tablo 6.17).

Çalışmada devlet hastanesinde, kurum kalite belgesi olup olmama durumuna göre liderlik tarzlarında istatistiki açıdan farklılık bulunmamıştır. Ancak aritmetik ortalama değerler incelendiğinde, hem kalite belgesi olan kurumda çalışanların hem de kalite belgesi olmayan kurumda çalışanların daha az düzeyde liderlik-görev tarzı gösterdikleri tespit edilmiştir. Liderlik-ilişki ölçeğinde, kalite belgesi olmayan kurumda çalışanların daha fazla liderlik-ilişki tarzı gösterdikleri, kalite belgesi olan kurumda çalışanların daha az liderlik-ilişki tarzı gösterdikleri tespit edilmiştir ($p>0.05$) (Tablo 6.18).

Çalışmada liderlik-görev ölçeğinde, özel hastanelerde çalışanların daha fazla düzeyde liderlik-görev tarzı gösterdikleri, devlet hastanelerinde çalışanların daha az düzeyde liderlik-görev tarzı gösterdikleri tespit edilmiştir ($p<0.01$) (Tablo 6.19). Liderlik-İlişki ölçeğinde, istatistiki açıdan fark bulunmamıştır. Ancak aritmetik ortalama değerler incelendiğinde, devlet hastanelerinde çalışanların daha fazla liderlik-ilişki tarzı gösterdikleri, özel hastanelerde çalışanların daha az liderlik-ilişki tarzı gösterdikleri tespit edilmiştir. Bu durum özel hastanelerde uyulması zorunlu kuralların olması ve iş yoğunluğu nedeniyle insan ilişkilerinin kısıtlanması ile açıklanabilir ($p>0.05$) (Tablo 6.19).

Bayındır'ın (2004) çalışmasında ameliyathane hemşirelerinin 132'si sorumlu hemşirenin liderlik davranışında göreve yönelimin yüksek, 137'si ise insana yönelimin düşük olduğunu algılamaktadır. Ameliyathane sorumlu hemşireleri genel olarak astları tarafından görev yönelimli olarak algılandığı belirlenmiştir. Bu durum çalışmamızla ters düşmektedir . Bu durum çalışmanın farklı kişilere yapılmış olmasından kaynaklanabilir.

Çoban'ın (1999) çalışmasında kamu işletmelerinde çalışan yöneticiler, özel işletmelerde çalışan yöneticilere göre göreve yönelik liderlik tarzını daha fazla gösterdiği tespit edilmiştir Bu bağlamda çalışmamız Çoban'ın çalışmasıyla ters düşmektedir.

8. SONUÇ VE ÖNERİLER

Yönetici hemşirelerin yaratıcılık düzeyleri ve liderlik tarzlarının belirlenmesine yönelik yapılan çalışmamızda sonuçlar aşağıdaki şekilde yer almıştır.

– Araştırmada yaratıcılık puanı 37.29 çıkmıştır. Buna göre hemşirelerin yaratıcılıklarının ortalamasının altında olduğu belirlenmiştir.

– Yönetici hemşirelerin göreve yönelik liderlik tarzı puanı 13.20 ± 3.03 , ilişkiye yönelik liderlik tarzı ise 6.85 ± 2.58 bulunmuştur.

– Araştırmaya katılan yönetici hemşirelerin çoğunun 26-31 yaş grubunda oldukları belirlenmiştir. Yönetici hemşirelerde yaratıcılık 44 yaş ve üstü yaş grubunda en üst düzeye çıkmaktadır; liderlik - ilişki tarzı yine 44 yaş ve üstü yaş grubunda belirgin bir nitelik kazanmaktadır, liderlik - görev tarzı ise istatistiksel olarak bir fark yoktur ama aritmetik ortalama değerlerine baktığımızda 20 -25 yaş grubu ile 44 ve üstü yaş gruplarında en yüksek düzeye ulaşmaktadır.

– Medeni duruma göre hemşirelerin yaratıcılık ve liderlik tarzı farklarında evli ve bekâr hemşireler arasında hiçbir ölçekte istatistikî açıdan anlamlı düzeyde bir fark bulunmamaktadır. Ancak aritmetik ortalama değerlerine bakıldığında, erkeklerin kadınlardan daha yaratıcı oldukları; erkeklerin kadınlara göre hem liderlik - görev hem de liderlik - ilişki tarzına daha çok sahip oldukları tespit edilmiştir. Bekârların evlilerden daha yaratıcı oldukları; bekarların evlilere göre liderlik - görev tarzına daha çok sahip oldukları; evlilerin bekarlara göre liderlik - ilişki tarzına daha çok sahip oldukları tespit edilmiştir.

– Çocuk sahibi olan hemşirelerle olmayan hemşirelerin yaratıcılık ve liderlik tarzı farklarına baktığımızda, çocuğu olanlar ile çocuğu olmayan hemşireler arasında hiçbir ölçekte istatistikî açıdan anlamlı düzeyde bir fark bulunmamaktadır. Ancak aritmetik ortalama değerleri incelendiğinde çocuk sahibi olanların olmayanlardan daha yaratıcı oldukları; çocuk sahibi olmayanların olanlara göre hem liderlik – görev hem de liderlik -ilişki tarzına daha çok sahip oldukları tespit edilmiştir.

– Farklı sayıda çocuk sahibi olan hemşirelerin liderlik - ilişki ölçeğinde bir çocuğu olan hemşireler iki çocuğu olan hemşirelerden istatistikî açıdan sınırda anlamlı düzeyde daha düşük bir puan almışlardır. Buna göre, iki çocuk sahibi olan hemşireler bir çocuk sahibi olan hemşirelere göre liderlik – ilişki tarzına daha çok sahiptirler. Farklı sayıda çocuk sahibi olan hemşirelerin yaratıcılık ve liderlik - İlişki ölçeklerinde bir çocuğu olan hemşireler ile iki çocuğu olan hemşireler arasında istatistikî açıdan anlamlı bir fark bulunmamaktadır. Ancak aritmetik ortalama değerlerine baktığımızda, İki çocuk sahibi olanların bir çocuk sahibi olanlardan daha yaratıcı oldukları; bir çocuk sahibi olanların iki çocuk sahibi olanlara göre liderlik – görev tarzına daha çok sahip oldukları tespit edilmiştir.

– Farklı ekonomik durum düzeylerindeki hemşirelerin yaratıcılık ve liderlik tarzları farklarına baktığımızda, orta ekonomik düzeydeki hemşireler ile iyi ekonomik düzeydeki hemşireler arasında hiçbir ölçekte istatistikî açıdan anlamlı düzeyde bir fark bulunmamaktadır .Ancak aritmetik ortalama değerlerine baktığımızda, İyi ekonomik durumda olanların orta ekonomik durumda olanlardan daha yaratıcı oldukları; iyi ekonomik durumda olanların orta ekonomik durumda olanlara göre liderlik - görev tarzına daha çok sahip oldukları; orta ekonomik durumda olanların iyi ekonomik durumda olanlara göre, liderlik – ilişki tarzına daha çok sahip oldukları tespit edilmiştir.

– Farklı eğitim durumu düzeylerindeki hemşirelerin yaratıcılık ve liderlik tarzı farklarını karşılaştırdığımızda, farklı eğitim durumu düzeylerindeki hemşireler arasında hiçbir ölçekte istatistikî açıdan anlamlı bir fark bulunmamaktadır. Ancak aritmetik ortalama değerleri incelendiğinde lisans ve yüksek lisans eğitim durumunda olanların ön lisans ve sağlık meslek lisesi eğitim durumunda olanlardan daha yaratıcı oldukları; sağlık meslek lisesi, lisans ve yüksek lisans eğitim durumunda olanların ön lisans eğitim durumunda olanlara göre liderlik – görev tarzına daha çok sahip oldukları ; yüksek lisans eğitim durumunda olanların sağlık meslek lisesi, ön lisans ve lisans eğitim durumunda olanlara göre liderlik – ilişki tarzına daha çok sahip oldukları tespit edilmiştir.

– Anneleri farklı eğitim düzeylerindeki hemşireler arasında hiçbir ölçekte istatistikî açıdan anlamlı bir fark bulunmamaktadır. Ancak aritmetik ortalama değerlere

baktığımızda anneleri okuma-yazma bilmeyenlerin anneleri ilköğretim ve lise mezunu olanlara göre daha yaratıcı oldukları ; anneleri okuma-yazma bilmeyenlerin anneleri ilköğretim ve lise mezunu olanlara göre liderlik – görev tarzına daha çok sahip oldukları; anneleri lise mezunu olanların anneleri okuma-yazma bilmeyen ve ilköğretim mezunu olanlara göre, liderlik – ilişki tarzına daha çok sahip oldukları tespit edilmiştir.

– Babaları farklı eğitim düzeylerindeki hemşireler arasında yaratıcılık ve liderlik tarzları bakımından hiçbir ölçekte istatistikî açıdan anlamlı bir fark bulunmamaktadır. Ancak aritmetik ortalamaları incelendiğinde, babaları okuma-yazma bilmeyenlerin babaları ilköğretim, lise ve üniversite mezunu olanlara göre daha yaratıcı oldukları ; babaları okuma-yazma bilmeyenler ile babaları üniversite mezunu olanların babaları ilköğretim ve lise mezunu olanlara göre liderlik – görev tarzına daha çok sahip oldukları; babaları okuma-yazma bilmeyenler, lise mezunu olanlar ve üniversite mezunu olanların babaları ilköğretim mezunu olanlara göre liderlik - ilişki tarzına daha çok sahip oldukları tespit edilmiştir.

– Anneleri ve babaları çalışan hemşireler ile anneleri çalışmayan hemşireler arasında yaratıcılık ve liderlik tarzları bakımından hiçbir ölçekte istatistikî açıdan anlamlı düzeyde bir fark bulunmamaktadır. Ancak aritmetik ortalamalarına bakıldığında, anneleri çalışmayan hemşirelerin anneleri çalışan hemşirelerden daha yaratıcı oldukları; anneleri çalışan hemşirelerin anneleri çalışmayan hemşirelere göre hem liderlik – görev hem de liderlik – ilişki tarzına daha çok sahip oldukları tespit edilmiştir. Babaları çalışan hemşirelerin babaları çalışmayan hemşirelerden daha yaratıcı oldukları; babaları çalışmayan hemşirelerin babaları çalışan hemşirelere göre liderlik – görev tarzına daha çok sahip oldukları; babaları çalışan hemşirelerin babaları çalışmayan hemşirelere göre liderlik – ilişki tarzına daha çok sahip oldukları tespit edilmiştir.

– Farklı sürelerde çalışma süresi tecrübesi olan hemşireler arasında yaratıcılık ve liderlik tarzları bakımından hiçbir ölçekte istatistikî açıdan anlamlı bir fark bulunmamaktadır. Ancak aritmetik ortalamalarına bakıldığında, çalışma süresi 0-4 yıl ile 20 yıl ve üstü düzeyde olanların daha yaratıcı oldukları, aynı zamanda, 10-14 yıl çalışma süresi grubunun yaratıcılığının en düşük grup olduğu; çalışma süresi 10-14 yıl olanların liderlik – görev tarzına en düşük derecede sahip olan çalışma süresi grubu

olduğu; çalışma süresi 10-14 yıl olanların liderlik – ilişki tarzına en düşük derecede sahip olan çalışma süresi grubu olduğu tespit edilmiştir.

– İş değiştirme sayısı ile yaratıcılık ve liderlik tarzı arasında istatistiki açıdan anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır. Ancak aritmetik ortalama değerlere bakıldığında, bir veya daha fazla kere iş değiştirmiş hemşirelerin hiç iş değiştirmemiş hemşirelerden daha yaratıcı oldukları; bir veya daha fazla kere iş değiştirmiş hemşirelerin hiç iş değiştirmemiş hemşirelere göre liderlik – görev tarzına daha çok sahip oldukları; hiç iş değiştirmemiş hemşirelerin bir veya daha fazla kere iş değiştirmiş hemşirelere göre liderlik – ilişki tarzına daha çok sahip oldukları tespit edilmiştir.

– Farklı sürelerde yöneticilik tecrübesi olan hemşirelerin yaratıcılık ve liderlik tarzı farklarına baktığımızda, farklı sürelerde yöneticilik tecrübesi olan hemşireler arasında hiçbir ölçekte istatistikî açıdan anlamlı bir fark bulunmamaktadır. Ancak aritmetik ortalama değerlerine baktığımızda yöneticilik süresi 0-4 yıl olan hemşirelerin daha yaratıcı oldukları; yöneticilik süresi 5-9 yıl olan hemşirelerin hem liderlik – görev tarzına hem de liderlik – ilişki tarzına daha çok sahip oldukları tespit edilmiştir.

– Kurum kalite belgesi olan hastanelerle olmayan hastanelerde çalışan hemşirelerin yaratıcılık ve liderlik tarzı farklarına baktığımızda bu iki gruptaki hemşireler arasında hiçbir ölçekte istatistikî açıdan anlamlı düzeyde bir fark bulunmamaktadır. Kurum kalite belgesi alan/almayan kurumda çalışma durumu, aritmetik ortalama değerler incelendiğinde, kalite belgesi olmayan kurumda çalışan hemşirelerin daha yaratıcı oldukları ve liderlik – görev tarzına daha çok sahip oldukları, kalite belgesi olan kurumda çalışan hemşirelerin liderlik – ilişki tarzına daha çok sahip oldukları tespit edilmiştir.

– Özel hastanelerde kurum kalite belgesi alan/almayan kurumda çalışma durumuna göre hemşirelerin yaratıcılık ve liderlik tarzı farklarına baktığımızda, yaratıcılık ölçeğinde, kalite belgesi olmayan kurumda çalışan hemşireler istatistiki açıdan anlamlı derecede daha yüksek ve liderlik – görev ölçeğinde istatistiki açıdan sınırdan anlamlı derecede daha yüksek puan almıştır. Liderlik – görev tarzı kalite belgesi olan kurumda çalışan

hemşireler istatistikî açıdan anlamlı derecede daha yüksek liderlik – görev tarzı göstermektedirler.

– Devlet hastanelerinde kurum kalite belgesi alan/almayan kurumda çalışma durumuna göre hemşirelerin yaratıcılık ve liderlik tarzı farklarına göre, iki gruptaki hemşireler arasında hiçbir ölçekte istatistikî açıdan anlamlı düzeyde bir fark bulunmamaktadır. Ancak, kurum kalite belgesi alan/almayan kurumda çalışma durumu aritmetik ortalama değerler incelendiğinde, belgeli kurumda çalışan hemşirelerin daha yaratıcı oldukları; belgesiz kurumda çalışan hemşirelerin liderlik -görev tarzına daha çok sahip oldukları, belgesiz kurumda çalışan hemşirelerin liderlik -ilişki tarzına daha çok sahip oldukları tespit edilmiştir.

– Farklı kurum tiplerinde çalışan hemşirelerin yaratıcılık ve liderlik tarzı farklarına göre, liderlik - görev ölçeğinde özel kurumda çalışan hemşireler devlet kurumunda çalışan hemşirelerden istatistikî açıdan anlamlı düzeyde yüksek puan almışlardır. Farklı kurum tiplerinde çalışan hemşirelerin yaratıcılık ve liderlik – İlişki ölçekleri farklarına göre, devlet kurumunda çalışan hemşirelerle ve özel kurumda çalışan hemşireler arasında istatistikî açıdan anlamlı düzeyde bir fark bulunmamaktadır. Ancak, kurum kalite belgesi alan/almayan kurumda çalışma durumu, aritmetik ortalama değerler incelendiğinde belgesiz kurumda çalışan hemşirelerin daha yaratıcı oldukları; belgesiz kurumda çalışan hemşirelerin liderlik - görev tarzına daha çok sahip oldukları, belgeli kurumda çalışan hemşirelerin liderlik - ilişki tarzına daha çok sahip oldukları tespit edilmiştir.

Araştırmamızda elde edilen bu sonuçlar doğrultusunda şu önerilerde bulunulabilir;

– Öncelikle üst kademe yöneticileri olmak üzere tüm yöneticiler ve çalışanlar için yaratıcılığı geliştirici eğitim programları hazırlamalı ve bunlardan yararlanmalıdırlar.

– İşletmelerin iletişime önem vermeleri gerekmektedir,

– Liderlerin sabit bir tarz yerine ortama uygun liderlik tarzı gösterebilmeleri, yaratıcı yönlerini ortaya çıkarabilmeleri ve bu yönlerini geliştirmeleri için uygun ortam hazırlanmalıdır.

– Çalışanlardan en üst seviyede verim sağlamak için esnek ortamın oluşması sağlanmalı ve yeni fikirlerin teşvik edilmesi, yaratıcı çalışmaların maliyetinden dolayı engellenmemesi gereklidir.

– Çalışmanın farklı sonuç çıkabileceği düşüncesiyle tüm hemşirelere yapılması önerilir.

9. EKLER

EK 1

BİLGİ FORMU

Bu çalışma Haliç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Ana Bilim Dalında “Yönetici Hemşirelerin Yaratıcılık Düzeyi ve Liderlik Tarzlarının Belirlenmesi” konulu yüksek lisans tezi için yapılmaktadır. Bu anket formunda bazı tanıtıcı özelliklerinizi içeren sorular bulunmaktadır. Bu sorulardaki size uygun seçeneği karşısındaki () içine (X) işareti koyarak cevaplayınız.

İlginizden ve yardımlarınızdan dolayı teşekkür ederiz.

1.Yaşınız:

- a)20-25
- b)26-31
- c)32-37
- d)38-43
- e)44- ↑

2. Cinsiyetiniz:

- a)Kadın
- b)Erkek

3.Medeni Durumunuz:

- a) Evli
- b) Bekar

4.Çocuğunuz var mı, varsa kaç tane?

- a)Evet
- b)Hayır
- c)Evet ise kaç tane

5.Ekonomik durumunuz nasıl?

- a)kötü
- b)orta
- c)iyi
- d)çok iyi

6.Eğitim Durumunuz:

- a)Sağlık Meslek Lisesi
- b)Ön Lisans
- c)Lisans
- d)Yüksek Lisans
- e)Doktora ve [↑]

7.Annenizin Eğitim Düzeyi:

- a)Okuma –Yazma Bilmiyor
- b)İlköğretim
- c)Lise
- d)Üniversite
- e)Yüksek lisans ve [↑]

8.Babanızın Eğitim Düzeyi:

- a)Okuma –Yazma Bilmiyor
- b)İlköğretim
- c)Lise
- d)Üniversite
- e)Yüksek lisans ve [↑]

9.Anneniz çalışıyor mu?

- a) Evet
- b) Hayır
- c) Evet ise mesleği.....

10.Babanız çalışıyor mu ?

- a) Evet
- b) Hayır
- c) Evet ise mesleği

11.Kaç yıldır aynı kurumda çalışıyor sunuz ?

- a)5 yıldan az
- b)5-9 yıl
- c)10-14 yıl
- d)15-19 yıl
- e)20 yıl ve ↑

12.Kaç defa iş değiştirdiniz

13.Kaç yıldır yöneticilik yapıyor sunuz?

- a)5 yıldan az
- b)5-9 yıl
- c)10-14 yıl
- d)15-19 yıl
- e)20 yıl ve ↑

14.Çalıştığınız Kurum:

- a)Üniversite Hastanesi
- b)Devlet Hastanesi
- c)Özel Hastane

15. Çalıştığınız kurum kalite belgesine sahip mi?

- a)Evet
- b)Hayır

EK 2

NE KADAR YARATICISINIZ ?

Aşağıdaki ifadeleri okuyarak, size uygunluk derecesine göre her ifadenin karşısında bulunan seçeneklerden yalnızca birinin içine x koyarak içtenlikle cevaplayınız.

		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
1.	Belirli bir sorunu çözerken her zaman doğru işlemi takip ettiğim konusunda büyük ölçüde emin olarak çalışırım.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.	Cevabını alamayacağım umduğum soruları sormak boş yere vakit kaybıdır.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.	Sorun çözmeye adım adım mantıklı aşamaları en iyi yöntem olduğuna inanırım.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.	Zaman zaman topluluk içinde bazı insanları şaşırtacak kadar değişik fikirler ortaya atarım.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.	Başkalarının benim hakkımdaki düşünceleri konusunda oldukça fazla kafa yorarım.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.	İnsanlık için özel şeyler yapabileceğime inanıyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.	Benim için doğru olanları yapmak, başkalarının onayını kazanmaktan daha önemlidir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8.	Olaylar karşısında emin davranmayan kişilere saygımı yitiririm.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9.	Güç problemlerin çözümü ile bir süre uğraşabilirim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10.	Sırasında bazı konulara kendimi fazla kaptırırım.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11.	Çoğunlukla en iyi fikirler özellikle meşgul olmadığım zamanlar aklıma gelir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12.	Bir sorunun çözümüne yaklaştığımda önsözlerime ve doğruluk veya yanlışlık hislerime güvenirim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13.	Sorun çözdüğüm zamanlar, sorunun analiz aşamasında daha hızlı elde ettiğim bilgiyi sentezleme aşamasında ise daha yavaş çalışırım.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14.	Bir şeyler biriktirme ile ilgili uğraşları severim .	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15.	Hayal alemine dalmak, bir çok önemli projemin ortaya çıkmasını sağlar.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16.	Eğere şimdiki mesleğimin dışında başka iki meslek arasında seçim yapmam istenseydi, bir kaşif yerine bir tıp doktoru olmayı tercih ederdim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17.	Aynı toplumsal sınıf ve aynı meslek grubundan olan kişilerle daha kolay anlaşabilirim .	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18.	İleri düzeyde estetik duyarlılığa sahibim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19.	Sorun çözümünde önsözler güvenilir rehberdir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20.	Başkalarına düşüncelerimi beğendirmekten ziyade, yeni fikirler ortaya çıkarmayı severim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21.	Kendimi yetersiz gördüğüm alanlardan kaçınmaya çalışırım.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22.	Bana göre bilginin kaynağı içeriğinden daha önemlidir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23.	"Eğlenceden önce iş" kuralını uygulayan insanlardan hoşlanırım.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24.	Başkalarının gösterdiği saygıdan çok, insanın kendisine olan saygısı daha önemlidir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

		Kesinlikle katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle katılmıyorum
25.	Kusursuzluk peşinde koşan kişilerin, pek akıllı olmadığı düşüncesindeyim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
26.	Başkalarını etkilemeyi gerektiren işleri severim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
27.	Her şeye bir yer bulunması ve her şeyin yerli yerinde olması benim için önemlidir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
28.	Fazlası ile ilginç fikirler üretmek isteyen kişiler pratik değillerdir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
29.	Hiçbir çıkış yolu olmasa da yeni düşüncelerle dolu olmayı severim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
30.	Bir soruna belirli bir yaklaşımın yarar sağlamayacağını anladığımda yöntemimi rahatlıkla değiştirebilirim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
31.	Cevabı olmayan soruları sormaktan hoşlanırım.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
32.	İlgilerim uğruna mesleğimi değiştirme yerine, mesleğim uğruna ilgilerimi değiştiririm.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
33.	Bir soru çözememek, zaman zaman yanlış soruların sorulması yüzündendir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
34.	Zaman zaman sorulara şipşak çözümler bulabilirim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
35.	Kişinin yanlışlarını analiz etmesi boşuna zaman kaybıdır.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
36.	Yalnızca düzensiz bir şekilde düşünenler benzetme ve analizlere başvururlar.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
37.	Yakalanmadığı sürece, her zaman bir dolandırıcının zekasına hayran kalmışım.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
38.	Sık sık pek anlayamadığım ve henüz açıklayamadığım bir sorun üzerinde çalışmaya başlarım.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
39.	Sık sık insanların, yolların ve küçük şehirlerin isimlerini unuturum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
40.	Başarının yolunun çok çalışmaktan geçtiği inancındayım.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
41.	yi bir grup üyesi olarak kabul edilmek benim için önemlidir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
42.	İçimden geçenleri kontrol altında tutmasını bilirim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
43.	Sorumluluk duygusuna sahip bütünüyle güvenilir bir kişiyim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
44.	Kesin olmayan ve sezilmesi güç konulardan hoşlanmam.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
45.	Grup ile çalışmayı tek başına çalışmaya tercih ederim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
46.	Bir çok kişinin sorunu; olay ve olguları çok ciddiye almalarından kaynaklanır.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
47.	Sorunları bir kenara atmayarak, sık sık onların üzerinde çalışırım.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
48.	Ulaşmaya tasarladığım hedeflerim uğruna çabuk elde edebileceğim bir kazancı ya da rahatlığı kolaylıkla bir kenara atabilirim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
49.	Bir üniversite profesörü olsaydım teoriye dayalı dersler yerine uygulamalı ders vermeyi tercih ederdim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
50.	Yaşamın gizemi ilgimi çeker.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

EK 3

LİDERLİK YÖNELİM ANKETİ

Aşağıdaki ifadeleri okuyarak, size uygunluk derecesine göre her ifadenin karşısında bulunan seçeneklerden yalnızca birinin içine * koyarak içtenlikle cevaplayınız.

	Daima	Sık sık	Bazen	Nadiren	Asla
1. İçinde bulunduğum grubun sözcüsü olmak isterim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Mesai sonrası çalışmayı teşvik ederim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Astlarımı çalışırken tamamen serbest bırakırım.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Belirlenmiş yöntemlerin uygulanmasını teşvik ederim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Problemleri çözerken, astlarımın kendi yöntemlerini kullanmalarına izin veririm.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Rakip grupların önünde olmamız gerektiğini vurgularım.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. İçinde bulunduğum grubun bir temsilcisi olarak konuşurum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Astlarımı daha fazla çalışmalarını için uyarırım.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Düşüncelerimi grup içinde denerim.(sınırım)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Astlarımın işlerini kendi bildikleri gibi yapmalarına izin veririm.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. Terfi etmek için çok çalışırım.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. İşteki gecikmelere ve belirsizliklere karşı toleranslı davranırım.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. İş yerine ziyaretçiler geldiğinde grubun sözcülüğünü yaparım.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. İşlerin hızlı yapılması için astlarımı uyarırım.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. Astlarımı iş üzerinde serbest çalışmalarını için desteklerim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16. Grup içinde çatışma olduğunda çözümlerim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17. Ayrıntılar içinde boğulurum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18. Bağlı olduğum grubu örgüt dışında temsil ederim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19. Astlarımın iş yerinde serbest hareket etmeleri beni rahatsız eder.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20. İş ile ilgili neyin yapılması ve nasıl yapılması gerektiğine kendim karar veririm.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21. Astlarımı daha fazla üretken olmaları için teşvik ederim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22. Astlarıma yetki devretmekten rahatsız olmam.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23. İşlerin sonucu genelde beklediğim gibi sonuçlanır.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24. Astlarımın gerektiğinde kendi başlarına karar vermelerine izin veririm.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25. Astlarıma özel görevler veririm.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
26. Değişiklik yapmaya istekliyimdir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

27.	Astlarımın daha fazla çalışmalarını isterim.
28.	Astlarımın yargılarına güvenirim.
29.	Yapılacak işlerin planını oluştururum.
30.	Davranışlarımın hesabını vermeye karşıyım.
31.	Astlarımı fikirlerimin onların çıkarlarına uygun olduğuna ikna ederim.
32.	Astlarıma çalışma hızlarını kendilerinin saptamaları için izin veririm.
33.	Astlarımı önceki başarılarını yükseltmeleri için cesaretlendiririm.
34.	Astlarıma danışmadan harekete geçerim.
35.	Astlarımın belirlenmiş kural ve düzenlemelere uymalarını isterim.

Daima

Sık sık

Bazen

Nadiren

Asla

EK 4 YAZILI İZİNLER



T.C.
HALIÇ ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

SAYI : B.30.2.HAL.0.A1.00.00-161
KONU:

03.11.2008

VATAN HASTANESİ
HEMŞİRELİK HİZMETLERİ DİREKTÖRLÜĞÜ'NE

Haliç Üniversitesi Hemşirelik Anabilim Dalı Yüksek Lisans öğrencisi Kadire GÜLDAŞ'ın Prof.Dr.Birsen YÜRÜGEN danışmanlığında Yüksek Lisans Tezi olarak hazırladığı “*Yönetici Hemşirelerin Yaratıcılık Özellikleri ve Liderlik Tarzlarının Belirlenmesi*” konulu araştırmasının anketlerini hastanenizde uygulayabilmesi için gerekli iznin verilmesini saygılarımla arz ederim.

Prof.Dr.Tayyip ÇALIŞLAR
Sağlık Bilimleri Enst. Müdür V.

T. Çalışlar

Uygundur

Ek(1):Anket Formu

Nigar ÇETİNOĞ
İstanbul Vatan Hastanesi
Başhemşire

PROTOKOL

Taraflar:

Madde 1- Bu protokol TC Sağlık Bakanlığı ile HAÜÇ ÜNİVERSİTESİ
Üniversitesi/Hastanesi SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
Fakültesi/Kliniği arasında düzenlenmiştir.
Çalışmanın gerçekleştirileceği kurum/kuruluş BADIRAMPASA DEVLET HASTANESİ
BAKIRKÖY DEVLET HASTANESİ

Çalışmanın adı "Yönetici Hemşirelerin Yaratıcılık Özellikleri ve Liderlik Tarzlarının Belirlenmesi" dir.

Bu çalışmada görevlendirilen kişi/kişiler KADİRE GÜLDAT
Dnsi Prof. Dr. BİRSEN YÜRÜGEN dir.

Konusu:

Madde 2- Bu protokol ilimiz sınırları içinde İstanbul İl Sağlık Müdürlüğüne bağlı kurum ve kuruluşlarda verilen hizmetleri, yapılan koruyucu sağlık hizmeti çalışmalarını ya da yapılan kayıtlar sonucu elde edilen istatistik verileri içeren ve kurum personeli ve/veya kuruma başvuran kişilerle yapılacak anket çalışmalarını kurala bağlamak amacı ile düzenlenmiştir.

Yapılacak bilimsel çalışma proje aşamasında iken İl Sağlık Müdürlüğü tarafından değerlendirilecektir.

Çalışma uygulanırken kapsam dışı hiçbir veri toplanmayacaktır.

Veri toplama sırasında Sağlık Bakanlığı Personelinden de yararlanılacaksa ayrıca Sağlık Müdürlüğünden onay alınacaktır.

Sözleşme şartlarında aykırılık:

Protokol süresince yapılacak çalışmalar sırasında, yapılan çalışmayı devam ettiren kişiler aynı olacaktır. Saha çalışmasına katılan ve protokolle tesbit edilen kişide değişiklik yapılması ya da yeni kişinin çalışmaya dahil edilmesi ancak Sağlık Müdürlüğünün onayı olursa olacaktır. Ya da protokol iptal edilecektir.

Protokolün süresi: Başlangıç 26/11/08 /Bitiş 26/02/09

Protokol, çalışmanın taraflarca planlanan ve kabul edilen süresi ile sınırlıdır. Uzatılması ancak yeni bir protokole bağlıdır. Şartlarda oluşabilecek değişikliklere bağlı olarak Sağlık Müdürlüğü protokolü daha önce de sonlandırabilir.

İhtilafların çözümü:

Protokolün uygulanması ile ilgili çıkabilecek sorunlar tarafların yetkili temsilcileri tarafından görüşülecek çözülecektir.

Yürürlük:

Çalışma yayın/tez haline getirilmeden önce Sağlık Müdürlüğünün ilgili şubesi tarafından verilerin analizi değerlendirilecektir. Toplum sağlığı açısından sakıncalı verilerin yayınlanması kısıtlanabilir.

Çalışmayı gerçekleştiren kişi ya da kişiler kurumda görevlendirileceklerse ayrıca vilayet oluru da alınacaktır.

Her çalışmanın biri Sağlık Müdürlüğü personeli olmak üzere en az iki yürütücüsü olacaktır.

Yapılan çalışmanın Sağlık Müdürlüğü ilgili şubesi ile görüş alışverişinde bulunacak ve yürütücüsü 3 ay süre ile değerlendirmeler yapılacaktır.

Yapılacak çalışmalarda Protokole ek olarak vilayet oluru da alınacaktır.

Çalışma esnasında her tür ilaç uygulaması veya girişim için gerek hastanın kendisi ya da yasal vasisinden gerekse etik kuruldan onay alınacaktır.

Ek Bilgi:

Taraflar:

21.12/2008

Ünvanı-Adı-Soyadı

KADİRE GÜLDAT



OLUR

2008

Ali a.

Uz. Dr. Mehmet BAKAR
Sağlık Müdürü

26.11/2008

Ünvanı-Adı-Soyadı

Hz. Dr. HANCI

ALP İNAR KAZAKCI

2



T.C.
HALIÇ ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

SAYI : B.30.2.HAL.0.A1.00.00-16/
KONU:

03.11.2008



MEMORIAL HASTANESİ
HEMŞİRELİK HİZMETLERİ DİREKTÖRLÜĞÜ'NE

Haliç Üniversitesi Hemşirelik Anabilim Dalı Yüksek Lisans öğrencisi Kadire GÜLDAŞ'ın Prof.Dr.Birsen YÜRÜGEN danışmanlığında Yüksek Lisans Tezi olarak hazırladığı "Yönetici Hemşirelerin Yaratıcılık Özellikleri ve Liderlik Tarzlarının Belirlenmesi" konulu araştırmasının anketlerini hastanenizde uygulayabilmesi için gerekli iznin verilmesini saygılarımla arz ederim.

Prof.Dr.Tayyip ÇALIŞLAR
Sağlık Bilimleri Enst. Müdür V.

T. Çalışlar

Ek(1):Anket Formu

Uygundur.

Amir

Amir
Memorial Hastanesi / 12340215
Sağlık Bilimleri Enstitüsü / 33083
Büyükdere Cad. No: 101 Mecidiyeköy - İstanbul
Tel: (0212) 275 20 20- 444 25 42
e-mail : info@halic.edu.tr İnternet: www.halic.edu.tr

Büyükdere Cad. No: 101 Mecidiyeköy - İstanbul
Tel: (0212) 275 20 20- 444 25 42
e-mail : info@halic.edu.tr İnternet: www.halic.edu.tr

19.11.2008

T.C.
HALIÇ ÜNİVERSİTESİ SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ'NE

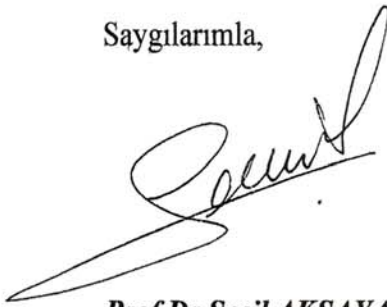
İlgi : 03.11.2008 tarihli yazınız

Sayı : 57

Enstitünüzün Öğrencilerinden Sn. **Kadire GÜLDAŞ**'ın Yüksek Lisans Tezi olarak hazırladığı “**Yönetici Hemşirelerin Yaratıcılık Özellikleri ve Liderlik Tarzlarının Belirlenmesi**” konulu araştırmasını hastanemizde yapması uygun bulunmuştur.

Bilgilerinize sunarım,

Saygılarımla,



Prof.Dr.Seçil AKSAYAN
V.K.V. Sağlık Kurumları
Hemşirelik Hizmetleri Müdürü

10. KAYNAKLAR

1. Acıbozlar, Ö.: Yönetici Hemşirelerin Karar Verme Stratejileri ve Yaratıcılık Düzeyleri, Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2006.
2. Adair, J.: Esin Veren Lider, Dharma Yayınları, 1. basım, Aralık, 2003.
3. Akdemir, T.: Kara Harp Okulunda Okuyan ve Olimpik Spor Takımlarında Yer Alan 4.sınıf Öğrencilerle, Yer Almayan Öğrencilerin Liderlik Özelliklerinin Araştırılması, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği Anabilimdalı, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2007.
4. Alcan, Z.: Hemşirelik Hizmetlerinde Kalite Yönetimi, Anadolu Matbaası, İstanbul, 2001.
5. Altın, E. : Duygusal Zekânın Yönetim Kademeleri ve İnsana- Göreve Yönelik Liderlik Davranışı Üzerine Etkisi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, , İstanbul, 2006.
6. Alan, J.R.: Yaratıcı Zeka, Prestij Yayınları, 2007.
7. Anılır, M.: Basketbol Antrenörlerinin Metaprogramları İle Sporcuları Tarafından Algılanan Liderlik Nitelikleri Arasındaki İlişki, Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2007.
8. Atık, A: Yeni İlköğretim 1. Kademe Sosyal Bilgiler Programında Yaratıcılık, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Konya,Kasım,2006.
9. Atıcılar, T.: Reklamda Yaratıcılık ve Konumlandırma Stratejileri Coco-Cola Örneği, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Halkla İlişkiler ve Tanıtımı Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, Konya, 2006.

10. Argun, Y.: Okul Öncesi Dönemde Yaratıcılık ve Eğitimi , Ankara, 2004.
- 11.Aral, N.: Sanat Eğitimi Alan ve Almayan Ergenlerin Empatik Becerilerinin ve Yaratıcılıklarının İncelenmesi, Gazi Üniversitesi Kastamonu Eğitim Dergisi, 1999.
12. Bahar, M.: Yataklı Tedavi Kurumlarında Çalışan Yönetici Hemşirelerin Problem Çözme Becerileri ve Yaratıcılık Düzeyleri, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul, Türkiye, 2006.
13. Bayındır, A.: Liderlikte İkameleler Yaklaşımı ve Özel Sektör Hastanelerinde Çalışan Ameliyathane Hemşireleri Üzerine Bir Araştırma, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2002.
14. Bağcı, H. : Eğitim Fakülteleri Müzik Eğitimi Öğrencilerinin Girişte Aldıkları Özel Yetenek Sınavı Sonuçlarının ve Bölüm Programlarının Öğrencilerin Yaratıcılık .
15. Bayındır, A.: Yöneticide Algılanan Liderlik Davranışının Yoğun Bakım Ünitelerinde Çalışan Hemşirelerin İş Doyumu Üzerine Etkisi, Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2004.
16. Balta, S.: Yakın Gelecekte Etkin Lider Nasıl Olmalıdır, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2006.
17. Bennis, W.: Geleceğin Raf Ömrü Yoktur, Executive Excellence , Ağustos, 2001, Sayı:43, s16.
18. Bentley, T.: Yaratıcılık, Hayat Yayınları, İstanbul, 1999.
19. Bender, M.T.: Resim-İş Eğitimi Öğrencilerinde Duygusal Zeka ve Yaratıcılık İlişkileri, Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Güzel Sanatlar Eğitimi Anabilim Dalı, İzmir, 2006.

- 20.Biber, M.: Keşfederek Öğrenme Yönteminin İlköğretim II. Kademe Matematik Dersi Öğrencilerinin Yaratıcılıkları Üzerine Etkisi, Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü İlköğretim Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, İzmir, 2006.
- Düzeyine Etkisi, Marmara Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2003.
21. Bowkett, S.: 100 Ideas for Teaching Creativity, London and Newyork, 2005.
- 22.Bora, E., Alper, Y.: Sanatsal Yaratıcılık ve Beyin, Yeni Semposium Psikiyatri, Nöroloji ve Davranış Bilimleri Dergisi, 2005.
- 23 .Bozkurt, S.: Yaratıcılık ve Çoklu Zekanın Futbolda Yaratıcılık İle İlişkisinin İncelenmesi, Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Doktora Tezi, İstanbul, 2004.
24. Braidwood, R.J.: Tarih Öncesi İnsan”, Arkeoloji ve sanat yayınları,(Çeviri eski baskı Mark Glazer, Duygu Arısoy, Son baskı: Bilgi Altınok), Kanaat Matbaası, İstanbul, 1995.
25. Bruno L.F.C.: Organizational Differentition Leading Organizations Into Adding Value To Society, Brazil, 2005.
- 26.Canel, D.N.: Ortaokul Seviyesindeki Ergenlerin Denetim Odağı Özelliklerinin Yaratıcı Düşünceye Etkisi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 1993.
- 27.Cengizhan, S.: Üniversite Öğretim Elemanlarının Yaratıcılık Kapasitesinin Değerlendirilmesi, Marmara Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 1997.
28. Cömert(Çoban), S.: Yöneticilerin Yaratıcılık Düzeyleri ile Liderlik Tarzları Arasındaki İlişki, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Doktora Tezi, İstanbul, 1999.

- 29.Çavuş, R.: Beyin Fırtınası, Kariyer Yayınları, 1. Baskı, İstanbul, Nisan,2004.
30. Çakır, H.: Sanatsal Üretim ve Sinemada Yaratıcılık, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 1998.
31. Çapar, M.: Temel Eğitimde 9-12 Yaş Arası Çocuklarda Üç Boyutlu Çalışmaların Yaratıcılık Eğitimine Etkisi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Doktora Tezi, Ankara, 2006
- 32.Çiftçi, Y.: İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Yaratıcılık Düzeyleri ile Liderlik Tarzları Arasındaki İlişki, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2002.
33. Çömez, P.: Değişim Yönetiminde Dönüştürücü Liderlik Davranışlarının Firma Performansına Etkileri Üzerine Bir Araştırma, Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Gebze, 2007.
- 34.Demiray, Z.: İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Liderlik Özellikleri Açısından Kendilerini Algılamaları ile Öğretmenlerin Yöneticiyi Algılamaları Arasındaki İlişki, Yedi Tepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul. 2007.
35. Denat, Y., Memiş, S.: Hemşirelik Eğitiminde Yaratıcılığı Geliştirme, Ege Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi, İzmir, 2006.
36. Dirican, M.: Öğretmen ve Öğrencilerin Liderlik Algılamaları Üzerine Bir Alan Araştırması : Ankara İli Lise ve Dengi Okullar Uygulaması, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Ankara, 2007.
37. Doğan, S.: Vizyona dayalı Liderlik, 2. Baskı, Kare Yayınları, 2007.
38. Eryeler, E.: Etkin Yönetimde Yaratıcılık ve Yaratıcılığı Geliştirmeye Yönelik Tekniklerin İncelenmesi ve” Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2003.

39. Erinç, C.: Resim İş Eğitimi Dersinde Dışavurumcu Çalışmaların 6-7ve8.Sınıf Öğrencilerinin Yaratıcılıklarına Olan Etkisi, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Güzel Sanatlar Eğitimi Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2004.
- 40.Erkan, E. , Abaan, S.: Devlete ve Özel Sektöre Bağlı Hastanelerde Çalışan Servis Sorumlu Hemşirelerinin İşe ve İnsana Yönelik Liderlik Yönelimlerinin İncelenmesi, Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi, 2006.
41. Ercan, M.: Bölük Komutanı Liderlik Tarzları İle Astlarının Örgütsel Bağlılık Tutumları Arasındaki İlişki, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2004.
42. Gayef, A.: Özel Hastanelerde Uygulanan Liderlik Yaklaşımlarının Üst Düzey Yöneticilerin Takım Çalışması ve Örgüt İklimi Algılamaları Üzerine Etkisi, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2006.
43. Genç, E.: Öğretmenlerde Denetim Odağının Problem Çözmeye Yönelik Yaratıcılıklarıyla İlişkisi, Marmara.Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2000.
44. Goleman, D., Boyatzıs, R., McKee, A.: Yeni Liderler, 2002.
45. Gökçe, Ç.: Kurumlarda Toplam Kalite Yönetimi Açısından Eğitim İhtiyaç Analizinin Gerekliliği ve Bu Konuda Bir Örnek, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2007.
46. Gürsun, Y.: İlköğretim Okul Müdürlerinin Öğretmenler Tarafından Algılanan Öğretimsel Liderlik Rollerini İle İletişim Tarzları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, Yedi Tepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü , Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2007.

47. Gürsözlü, S.: Örgütsel Yaratıcılık Modelinin Oluşmasında Bireysel Yaratıcılığın ve Örgüt İkliminin Etkisi Reklam Ajanslarında Bir Uygulama, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2003.
48. Green, S. : Creativity, 2004.
49. Simonton, D.K. : “Creativity in Science”, First published, California, 2004.
50. Jackson, N., Oliver, M., Shaw, M., Wisdom, J.: Developing Creativity in Higher Education , London an Newyork, 2006.
51. Hennesey, B. A., Amabile T. M.: Creativity and Learning, 1987.
52. Karadağ, F., Uçan, Ö.: Hemşirelik Eğitimi ve Kalite, Fırat Sağlık Hizmetleri Dergisi, Gaziantep,2006, Cilt 1, Sayı 3.
53. Koşar, K.Ç.: İş Gördürücü ve Dönüştürücü Liderlik Boyutlarının İşten Ayrılma Eğilimine Etkileri, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul,2007.
54. Korkmaz, G., Abaan, S.: Servis Sorumlu Hemşirelerinin Liderlik Güç Tipi Algılamaları ve Tercihleri, Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi, 2005.
55. Iraz, R.: Yaratıcılık ve Yenilik Bağlamında Girişimcilik ve Kobi'ler, Çizgi kitap evi, Mayıs, 2005.
56. Luthans, F. : Organizational Behavior, .5 th ed. Mc Graw Hill , 1995.
57. Mithen, S.: Creativity in Human Evolution and Prehistory, London and Newyork, 1998
58. Nonaka, I., Takeuchi, I.: The Knowledge Creating Company, 1995.

59. Owen, H., Hodgson, V., Gazzard, N.: Liderliğin El Kitabı, (Çev: Çelik M.), 2007.
60. Owen, H.: In Search of Leader , 2000.
61. Ortatepe, K.A.: Yaratıcılık ve Buluş Yönetimi Banka Sektöründe Bir Uygulama, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2001.
62. Oktay, E., Gül, H.: Çalışanların Duygusal Bağlılıklarının Sağlanmasında Conger ve Kanungo'nun Karizmatik Lider Özellikleri Üzerine Karaman e Aksaray Emniyet Müdürlüklerinde Yapılan Bir Araştırma, Sosyal Bilimler Dergisi,
63. Özer, E.: Akreditasyon Belgesine Sahip Özel Hastanelerdeki Yönetici Hemşirelerin Liderlik Tarzlarının, Hemşirelerin İşten Ayrılma Nedenleri Üzerine Etkileri, Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2007.
64. Özçelik, S.K.D.: Yönetici Hemşirelerde Dönüştürücü Liderlik Tarzı ve Hemşirelerin Yöneticilerine Olan Güvenleri, Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2005.
65. Paksoy, M.: Çalışma Ortamında İnsan ve Toplam Kalite Yönetimi, Çantay Kitapevi, İstanbul, 2002.
66. Paul, T.: Be A Manager Or A Leader , Leadership Crash Course: How to Create Personal Leadership Value, London, GBR: Kogan Page, Limited, 2006.p.1, <http://site.ebrary.com/lib/haliç/Doc?id=101248ppg=18>.
67. Piji, D.: Müzik Öğretmeni Adaylarının Müzik Derslerindeki Başarıları ile Müzikal Yaratıcılıkları Arasındaki İlişki, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2003.
68. Pocket, M.: Liderlik, Optimist, 2007.

69. Raudsepp, E., George, P.H.: Creative Growth Games. New York: Jave Publications, 1977.
70. Safty, A, Güven, H.: New Paradigms in Leadership”, Bahçeşehir Üniversitesi Yayınları, İstanbul, 2003.
71. Safty, A. : Value Leadership , Bahçeşehir Üniversitesi Yayınları, İstanbul, 2003.
72. Safty, A.: Global Leadership, Foreward by Ahmet H. Durmuş, et al., 2007.
73. Sabuncu, N., Alpar, Ş.E., Özdilli, K., Batmaz, M., Bahçecik, N., Özhan, F., Dursun, S.: Hemşirelik Bakımında İlke ve Uygulamalar, Alter Yayıncılık, Kalkan Matbaası, Ankara, 2008.
74. Schermerhorn, R. J. ,Hunt G.J. ,Osborn R. : Organizational Behavior, ninth edition, New York, 2005.
75. Solomon, E.: İnsan Anatomisi ve Fizyolojisine Giriş, (Çeviri ve çeviri editörü: Prof. Dr. L.Bikem Süzen), Birol Yayınları, 3. baskı, 2000-2001.
76. Sonmaz, S.: Problem Çözme Becerisi İle Yaratıcılık ve Zeka Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2002.
77. Starko, A.J.: Creativity in the Classroom School of Curious Delight, London, 2005.
78. Sungur, N.: Yaratıcı Düşünce, Motif basım, İstanbul, 1997.
79. Tanıt, T.: Eğitim Yöneticilerinin Değer Tercihleri ile Yaratıcılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, Yedi Tepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2007.

80. Tekin, Y.: Modern Bir Liderlik Yaklaşımı Vizyoner Liderlik:Antalya’da Faaliyette Bulunan 5 Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Bir Araştırma, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Antalya, 2007.

81. Topaktaş, A.: Meslek Lisesi Öğrencilerinin Yaratıcılık Düzeylerinin Değerlendirilmesi, Marmara Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2001.

82. Tunç, B.: İşletmelerde Yaratıcılık Yenilikçilik Girişimcilik Yönetimi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, İzmir, 2007.

83. Tuğsavul F.T.: İlköğretim Okulu Yöneticilerinin ve Sınıf Öğretmenlerinin Liderlik Davranışlarının Karşılaştırılması, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2006.

84.Tütüncü, S.. İlköğretim Görsel Sanatlar (Resim-İş) Eğitimi Dersi Çerçevesinde Çocuk Resminde Yaratıcılık Kavramının Algılanışına İlişkin Bir Durum Çalışması, Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İzmir,2006.

85. Uysal, O.: Liderliğin Anatomisi, Akçağ Yayınları, 2007.

86. Uygun, S.: Reklam Fotoğrafçılığı ve Yaratıcılık, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İletişim Bilimleri Anabilim Dalı Reklamcılık ve Tanıtım Bilim Dalı, İstanbul, 2007.

87. Uzun, G.: Kadın ve Erkek Yöneticilerin Liderlik Davranışları Arasındaki Farklılıklar ve Bankacılık Sektöründe Uygulama, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Adana,2005.

88. Wilson, A.: Creativity in Primary Education, 2005.

89.Velioğlu, P., Pektekin, Ç., Şanlı, T.: Hemşirelikte Kişiler Arası İlişkiler, Anadolu Üniversitesi Yayınları, 1991.

90. Vural, G.: Liderlik ve Hemşirelik, Cumhuriyet Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi, 1997.
- 91.Yavuz, H.S.: Yaratıcılık, Boğaz İçi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İstanbul, 1989.
92. Yazgan, C.: Durumsal Liderlik Teorisi ve Kara Kuvvetlerinin Yönetim Seviyesinde Lider Tiplerinin İncelenmesi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Mayıs, 2007.
- 93.Yeşilyurt, P.: Türk ve İtalyan Yöneticilerinin Liderlik Tarzları:Türkiye’de Faaliyet Gösteren Türk-İtalyan Ortak Girişimlerinde Bir Uygulama, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Adana,Kasım, 2007.
94. Yıldız, F.Ü., Şener T.: Okul Öncesi Dönemde Yaratıcılık Eğitimi ve Yaratıcı Etkinliklerde Kullanmak İçin Materyal Hazırlama, Nobel Yayın Dağıtım, Ekim, 2003.
95. Yılmaz, O. : İlköğretim 7.Sınıf Sosyal Bilgiler Dersinde ‘proje tabanlı öğrenme’ nin Öğrenenlerin Akademik Başarıları, Yaratıcılıkları ve Tutumlarına Etkisi, Zonguldak Karaelmas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Programları ve Öğretim Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Zonguldak, 2006.
96. Yıldırım, R.: Yaratıcılık ve Yenilik, Sistem Yayıncılık, 3. baskı, 2002.
- 97.Yiğit, R.: Klinik Sorumlu Hemşirelerinin Liderlik Davranışları, Cumhuriyet Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi, 2000.
98. Yiğit, R.: İyi Bir Lider Olmanın Yolları, Cumhuriyet Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi, 2002.

99.Yolcu, E.: Solyanlı Çocuklarda Sanatsal Yaratıcılık(12-15 Yaş Grubu Çocuklar Üzerinde Bir İnceleme), Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2001.

100. 3. TSK Yönetici Hemşire Kursu, T.C. Genel Kurmay Başkanlığı Gata Haydarpaşa Eğitim Hastanesi Başhemşireliği, 05-07 Mart, İstanbul, 2008.

101. Zencir, E. : Bir Liderlik Modeli Olarak Personel Güçlendirme: Ankarada Bulunan Dört ve Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir, Kasım, 2004.

11. ÖZGEÇMİŞ

Kadire Güldaş; İlk, orta ve lise öğrenimini Malatya’da tamamlamıştır.2000 yılında Marmara üniversitesi Hemşirelik Yüksek Okulunu kazanmış ve burada bir yıl İngilizce hazırlık okumuştur. 2005 yılında Marmara Üniversitesi Hemşirelik Yüksek Okulundan Mezun olmuştur. 2007 yılında Haliç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelikte Yönetim Bilim Dalına Yüksek Lisans Öğrencisi olarak kabul edilmiştir. Bakırköy Acıbadem Hastanesinde 2005 yılından itibaren ameliyathane hemşiresi olarak çalışmaktadır.2009 yılında evlenmiş ve iyi düzeyde İngilizce bilmektedir.