

T.C.
NECMETTİN ERBAKAN ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

**YÖNETİCİ HEMŞİRELERİN KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNE GÖRE
YETKİ DEVRETME DÜZEYLERİ**

FATMA EZGİ YORGANCILAR

YÜKSEK LİSANS TEZİ

HEMŞİRELİK ANABİLİM DALI

TEZ DANIŞMANI
Dr. Öğr. Üyesi Bilgen ÖZLÜK

KONYA 2019

T.C.
NECMETTİN ERBAKAN ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

**YÖNETİCİ HEMŞİRELERİN KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNE GÖRE
YETKİ DEVRETME DÜZEYLERİ**

FATMA EZGİ YORGANCILAR

YÜKSEK LİSANS TEZİ

HEMŞİRELİK ANABİLİM DALI

TEZ DANIŞMANI
Dr. Öğr. Üyesi Bilgen ÖZLÜK

KONYA 2019

TEZ ONAY SAYFASI

Necmettin Erbakan Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik Anabilim Dalı Yüksek Lisans Öğrencisi **FATMA EZGİ YORGANCILAR**'ın "**Yönetici Hemşirelerin Kişilik Özelliklerine Göre Yetki Devretme Düzeyleri**" başlıklı tezi tarafımızdan incelenmiş; amaç, kapsam ve kalite yönünden Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Konya, Türkiye / 09.07.2019

Tez Danışmanı

Dr. Öğr. Üyesi Bilgen ÖZLÜK

Necmettin Erbakan Üniversitesi

Hemşirelik Fakültesi

İmza



Jüri Üyesi

Doç. Dr. Sergül DUYGULU

Hacettepe Üniversitesi

Hemşirelik Fakültesi

İmza



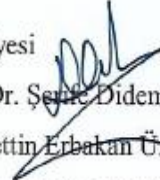
Jüri Üyesi

Doç. Dr. Şenel Didem KAYA

Necmettin Erbakan Üniversitesi

Sağlık Bilimleri Fakültesi

İmza



Yukarıdaki tez, Necmettin Erbakan Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Yönetim Kurulunun 16/2019 tarih ve ...15/...12... sayılı kararı ile onaylanmıştır.

Prof. Dr. Kısmet Esra NURULLAHOĞLU ATALIK

Enstitü Müdürü

İmza



APPROVAL

We certify that we have read this dissertation entitled “*Levels of Delegation of Authority according to Personality Characteristics of Manager Nurses*” by “*Fatma Ezgi YORGANCILAR*” that in our opinion it is fully adequate, in scope and quality, as dissertation for the degree of *Master of Science* in the Department of “*Nursing*”, Institute of Health Sciences, University of Necmettin Erbakan

Konya, Turkey / 09.07.2019

Principal Advisor

Assist. Prof. Bilgen ÖZLÜK

Necmettin Erbakan University

Faculty of Nursing

Signature



Examination Committee Member

Assoc. Sergül DUYGULU

Hacettepe University

Faculty of Nursing

Signature



Examination Committee Member

Assoc. Şerife Didem KAYA

Necmettin Erbakan University

Faculty of Health Sciences

Signature



This thesis has approved for the University of Necmettin Erbakan Institute of Health Sciences.

Prof. Dr. Kismet Esra NURULLAHOĞLU ATALIK

Director of Institute of Health Sciences

Date and Signature



BEYANAT

Bu tezin tamamının kendi çalışmam olduğunu, planlanmasından yazımına kadar hiçbir aşamasında etik dışı davranışımın olmadığını, tezdeki tüm bilgileri akademik ve etik kurallar içinde elde ettiğimi, tez çalışmasıyla elde edilmeyen bütün bilgi ve yorumlara kaynak gösterdiğimi ve bu kaynakları kaynaklar listesine aldığımı, tez çalışması ve yazımı sırasında patent ve telif haklarını ihlal edici bir davranışımın olmadığını beyan ederim.

19/06/2019

Fatma Ezgi Yorgancılar



TURNİTİN RAPORU

Turnitin

https://www.turnitin.com/1_inbox.asp?r=52.9686650673505&svr=323&...

[Sign to Main Content](#)

[Ödevler](#)

[Ödevler](#)

[Not Defteri](#)

[Kütüphaneler](#)

[Takvim](#)

[Tartışma](#)

[Tarihler](#)

Bu sayfa hakkında

Bu sizin ödev kutunuzdur. Bir yazılı ödevi görüntülemek için yazılı ödevin başlığını seçin. Bir Benzerlik Raporunu görüntülemek için yazılı ödevin benzerlik sütunundaki Benzerlik Raporu ikonunu seçin. Tıklanabilir durumda olmayan bir ikon Benzerlik Raporunun henüz oluşturulmadığını gösterir.

YÖNETİCİ HEMŞİRELERİN KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNE GÖRE Y...

Gelen Kutusu | Görüntüleniyor: yeni ödevler ▼

Dosya: Gönder Çevrimiçi Derecelendirme Raporu | Ödev ayarlarını düzenle | E-posta bildirmeyenler

81 İndir Şuraya taşı...

<input type="checkbox"/>	Yazar	Başlık	Benzerlik	web	yayın	student papers	Puanla	cevap	Dosya	Ödev Numarası	Tarih
<input type="checkbox"/>	Fatma Ezi Vorganol...	YÖNETİCİ HEMŞİRELERİN KİŞİLİK ÖZELLİKLER...	%16 %16	10%	8%	10%	-	-	ödev indir	11502972728	11-Ten-2019


Dr. Öğr. Üyesi Biften ÖZLÜK

TEŐEKKÖR

Çalıőmamın her aşamasında yardımlarını, zamanını, rehberliğini, yakın ilgi ve desteğini esirgemeyen bir hocadan daha fazlası olan değerli danıőmanım Dr. Öğr. Üyesi BİLGEN ÖZLÖK' e sonsuz teőekkürlerimi sunarım.

Fatma Ezgi YORGANCILAR

İÇİNDEKİLER

<i>İç Kapak</i>	<i>i</i>
<i>Tez Onay Sayfası</i>	<i>ii</i>
<i>Approval</i>	<i>iii</i>
<i>Tez Beyan Sayfası</i>	<i>iv</i>
<i>Turnitin Raporu</i>	<i>v</i>
<i>Teşekkür</i>	<i>vi</i>
<i>İçindekiler</i>	<i>vii</i>
<i>Kısaltmalar Listesi</i>	<i>x</i>
<i>Tablolar Listesi</i>	<i>xi</i>
<i>Özet</i>	<i>xii</i>
<i>Abstract</i>	<i>xiii</i>
1. GİRİŞ ve AMAÇ	1
2. GENEL BİLGİLER	4
2.1. <i>Kişilik Kavramı</i>	4
2.1.1. <i>Kişilik Tanımı</i>	5
2.1.2. <i>Örgütlerde ve Hemşirelik Alanından Kişilik</i>	6
2.1.3. <i>Beş Faktör Kişilik Özelliği</i>	7
2.1.3.1. <i>Dışadönüklük (Extraversiyon)</i>	8
2.1.3.2. <i>Sorumluluk (Conscientiousness)</i>	9
2.1.3.3. <i>Açıklık (Openness)</i>	9
2.1.3.4. <i>Geçimlilik (Agreeableness)</i>	10
2.1.3.5. <i>Duygusal Dengesizlik (Neuroticism)</i>	10
2.2. <i>Yetki Kavramı</i>	11
2.2.1. <i>Yetki Tanımı</i>	12
2.2.2. <i>Yetki Türleri</i>	13
2.2.2.1. <i>Biçimsel(Formal) Örgüt İlişkilerine Göre Yetki Türleri</i>	13
2.2.2.1.1. <i>Komuta Yetki</i>	13
2.2.2.1.2. <i>Kurmay Yetki</i>	14
2.2.2.1.3. <i>Fonksiyonel Yetki</i>	14
2.3. <i>Yetki Devri Kavramı</i>	15
2.3.1. <i>Yetki Devri Tanımı</i>	15

2.3.2. Yetki Devrinin İlkeleri	16
2.3.2.1. Yetki ve Sorumluluğun Denkliği İlkesi	16
2.3.2.2. Sorumluluğun Devredilememesi İlkesi	17
2.3.2.3. Komuta/Kumanda Birliği İlkesi	17
2.3.2.4. Etkin Denetim İlkesi	17
2.3.2.5. Etkin İletişim İlkesi	18
2.3.2.6. Yetkilerin Açıklığı İlkesi	18
2.3.2.7. En Alt Kademeye Devir İlkesi	18
2.4. Yetki Devrinin Önemi	18
2.4.1. Yetki Devrinin Hemşireler Açısından Önemi	18
2.4.2. Yetki Devrinin Yönetici Hemşireler Açısından Önemi	19
2.4.3. Yetki Devrinin Örgüt Açısından Önemi	20
2.5. Yetki Devriyle İlişkili Faktörler	20
3. GEREÇ ve YÖNTEM	22
3.1. Araştırmanın Amacı ve Tipi	22
3.2. Araştırmanın Yapıldığı Yer	22
3.3. Araştırmanın Evren ve Örneklemi	22
3.4. Araştırmanın Değişkenleri	23
3.4.1. Bağımlı Değişkenler	23
3.4.2. Bağımsız Değişkenler	23
3.5. Veri Toplama Tekniği ve Araçları	23
3.5.1. Tanımlayıcı Bilgi Formu	23
3.5.2. Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ölçeği (BFKÖÖ)	23
3.5.3. Yetki Devri Ölçeği (YDÖ)	24
3.6. Verilerin Toplanması	25
3.7. Araştırmanın Etik Boyutu	26
3.8. Araştırmanın Sınırlılıkları	26
3.9. Araştırma Soruları	26
3.10. Verilerin İstatistiksel Değerlendirmesi	27
4. BULGULAR	28
4.1. Yönetici Hemşirelerin Sosyo-Demografik Bilgilerine İlişkin Bulgular	28
4.2. Yönetici Hemşirelerin BFKÖ'ne İlişkin Bulgular	30
4.3. Yönetici Hemşirelerin Yetki Devrine Yönelik Bulgular	31

5. TARTIŞMA	41
5.1. Yönetici Hemşirelerin BFKÖ'ne İlişkin Bulguların Tartışılması	41
5.2. Yönetici Hemşirelerin Yetki Devrine İlişkin Bulguların Tartışılması	43
6.SONUÇ ve ÖNERİLER	48
6.1. Sonuç	48
6.2. Öneriler	49
7. KAYNAKLAR	51
8. EKLER	57
EK-A: Tanımlayıcı Bilgiler Soru Formu	57
EK-B: Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ölçeği	59
EK-C: Yetki Devri Ölçeği	60
EK-D: Ölçek İzinleri	61
EK-E: Necmettin Erbakan Üniversitesi Meram Tıp Fakültesi Etik Kurul İzni	62
EK-F: Necmettin Erbakan Üniversitesi Meram Tıp Fakültesi Hastanesi Başhekimlik İzni	63
EK-G: Selçuk Üniversitesi Tıp Fakültesi Hastanesi Başhekimlik İzni	64
EK-H: Özel Hastane Etik Kurul İzni	65
EK-I: Özel Hastane Hemşirelik Hizmetleri Müdürlüğü İzni	66
ÖZGEÇMİŞ	67

KISALTMALAR LİSTESİ

AG: Astlara Güven

AÖ: Astın Özellikleri

BFKÖ: Beş Faktör Kişilik Özellikleri

BFKÖÖ: Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ölçeği

OECD: Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü

ÖY: Örgüt Yapısı

SML: Sağlık Meslek Lisesi

YDÖ: Yetki Devri Ölçeği

YYDY: Yöneticinin Yetki Devrine Yaklaşımı

TABLolar LİSTESİ

Tablo 2.1. BFKÖ Boyutları ve Görülen Davranışlar	8
Tablo 3.1. Verilerin Değerlendirilmesi	27
Tablo 4.1.1. Yönetici Hemşirelerin Sosyo-Demografik Özelliklerine Yönelik Bulgular (N=79)	28
Tablo 4.1.2. Yönetici Hemşirelerin Çalışma Özelliklerine Yönelik Bulgular (N=79)	29
Tablo 4.2.1. Yönetici Hemşirelerin BFKÖÖ Alt Boyut Puan Ortalamalarının Dağılımı	30
Tablo 4.3.1. Yönetici Hemşirelerin YDÖ Toplam ve Alt Boyut Puan Ortalamaları Dağılımı	31
Tablo 4.3.2. Yönetici Hemşirelerin Yetki Devretmeye Yönelik Görüşlerinin Dağılımı	32
Tablo 4.3.3. Yönetici Hemşirelerin Sosyo-Demografik Özelliklerine Göre YDÖ Toplam ve Alt Boyut Puan Ortalamaların Karşılaştırılma	34
Tablo 4.3.4. Yönetici Hemşirelerin Çalışma Özelliklerine Göre YDÖ Toplam ve Alt Boyut Puan Ortalamaların Karşılaştırılması	36
Tablo 4.3.5. Yönetici Hemşirelerin Tanımlayıcı Özelliklerine Göre Yetki Devri Konusunda Kendini Değerlendirmelerinin Dağılımı	38
Tablo 4.3.6. Yönetici Hemşirelerin YDÖ Toplam ve Alt Boyut Puan Ortalamaları ile BFKÖÖ Alt Boyut Puan Ortalamaları Arasındaki İlişki	40

ÖZET

T.C.

NECMETTİN ERBAKAN ÜNİVERSİTESİ

SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

Yönetici Hemşirelerin Kişilik Özelliklerine Göre Yetki Devretme Düzeyleri

Fatma Ezgi YORGANCILAR

Hemşirelik Anabilim Dalı

YÜKSEK LİSANS TEZİ / KONYA-2019

Yönetici hemşirenin kişilik özelliği karar alma ve yönetim tarzını da etkilemektedir. Hemşirelik becerilerinin en karmaşıklarından biri olan yetki devri, yönetim alanında en önemli zaman yönetim tekniklerinden biridir. Yetki devri yönetici için zaman yönetimi açısından önemliken, aynı zamanda çalışanın güçlendirilmesi açısından da önem taşımaktadır. Bu çalışma yönetici hemşirelerin kişilik özelliklerine göre yetki devretme düzeylerini incelemek amacıyla yapılmıştır. Çalışma Konya ilinde bulunan hastaneler içerisinde araştırma için izin veren iki üniversite ve iki özel hastanede çalışan 79 yönetici hemşire ile tanımlayıcı türde gerçekleştirilmiştir. Veriler “Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ölçeği” ve “Yetki Devri Ölçeği” kullanılarak 01 Haziran 2017-15 Haziran 2018 tarihleri arasında araştırmacı tarafından toplanmıştır. Verilerin analizinde sayı, yüzde, ortalama, standart sapma, normal dağılan değişkenler için t testi ve tek yönlü ANOVA, normal dağılmayan değişkenler için Kuskall-Wallis testi ve Pearson Korelasyon Analizi kullanılmıştır. Araştırmanın uygulanmasından önce etik kurul izni ve kurum izinleri yazılı olarak alınmış, veri toplama aşamasında yönetici hemşirelerin sözel onamları alınmıştır.

Çalışmada yönetici hemşirelerin yaş ortalamalarının 34.54 ± 7.03 olduğu, %63.3'ünün kadın ve %49.4'ünün lisans mezunu olduğu saptanmıştır. Alt kademe yönetici hemşire oranının %78.5 olduğu ve yönetici hemşirelik yıl ortalamalarının ise 7.08 ± 5.36 olduğu belirlenmiştir. Yönetici hemşirelerin, Beş Faktör Kişilik Özelliği Ölçeği'nde bulunan alt boyutlar arasından en yüksek puanı “sorumluluk” (4.11 ± 0.51) alt boyutundan, en düşük puanı ise “duygusal dengesizlik” (3.24 ± 0.48) alt boyutundan aldığı görülmüştür. Yönetici hemşirelerin yetki devri ölçeğinden 2.72 ± 0.19 puan aldığı ve yetki devri tutumlarının orta düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Yetki devrini güçleştiren kurumsal faktörler arasında %30.8 oranla yetki devredecek sayıda çalışanın olmamasını belirtmişlerdir. Yönetici hemşirelerin %49.7 oranında izin deyken, %20.1 oranında ünite yönetimi konusunda ve %67.1 oranında bazen yetki devrettikleri saptanmıştır. Lisans mezunu hemşirelerin yetki devretmeye yönelik tutumlarının daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Ayrıca sorumluluk ve geçimlilik kişilik özellikleri ile yetki devri arasında pozitif yönde zayıf ve istatistiksel olarak anlamlı ($p < 0.05$) bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Çalışmanın sonucunda, yönetici hemşirelerin daha çok sorumluluk özelliğine ait kişilik özelliği gösterdiği ve yetki devretme tutumlarının orta düzeyde olduğu belirlenmiştir. Yetki devri yönetici hemşirenin daha çok yönetsel faaliyetlere yönelmesini, çalışanların da gelişimine katkı sağlayarak sorumluluk almasını destekleyeceği için yöneticilerin yetki devrini etkin ve başarılı bir şekilde kullanmaları önerilmektedir.

Anahtar Kelimeler: Hemşirelik; kişilik özelliği; yetki devri; yönetici hemşire.

ABSTRACT

REPUBLIC of TURKEY
NECMETTİN ERBAKAN UNIVERSITY
HEALTH SCIENCES INSTITUTE

Levels of Delegation of Authority according to Personality Characteristics of Nurse
Managers

Fatma Ezgi YORGANCILAR

Department of Nursing

MASTER'S THESIS / KONYA-2019

Personal characteristics of nurse managers influenced decision-making and management style. The delegation of authority which is one of the most complicated nursing skills is among the most important time management techniques. While the delegation of authority is significant for the manager in terms of the time management, it is also important in terms of empowering the employees. This study was carried out with the aim of examining the delegation of authority according to their personal characteristics of the nurse managers. The study was conducted with 79 nurse managers working in two universities allowing this study to be conducted and two private hospitals in a descriptive way. Data were collected by the researcher between 01 June 2017-15 June 2018 by using "Five-Factor Personality Characteristics Scale" and "Delegation of Authority Scale". Numbers, percentage, average, standard deviation, T Test for normally distributed variables one-way, ANOVA, Kuskall-Wallis for non-normally distributed variables and Pearson Correlation Analysis were used to analyse the data. Firstly the ethics committee approval and institution permissions were obtained and verbal permissions were obtained from the nurses for the research.

It was determined that the age mean of the nurse managers was 34.54 ± 7.03 , 63.3% of them were female and 49.4% of them had bachelor's degree. It was stated that the rate of the junior nurse managers was 78.5% and the junior nursing year averages was 7.08 ± 5.36 . It was observed that the nurse managers obtained the highest point from "responsibility" (4.11 ± 0.51) sub-dimension in the Five-Factor Personality Scale and got the lowest point from the "emotional imbalance" (3.24 ± 0.48) sub-dimension. It was determined that the nurse managers obtained 2.72 ± 0.19 point from the Delegation of Authority Scale and their delegation of authority attitudes were at the middle level. They stated that there were not enough employees to delegation of authority among the institutional factors making difficult the delegation of authority at the rate of 30.8%. While the nurse managers were on leave at the rate of 49.7%, it was determined that they delegation of authority on unit management at the rate of 20.1% and delegation of authority sometimes at the rate of 67.1%. It was stated that the attitudes of graduate nurses towards delegation of authority were higher. Furthermore, a positively weak and statistically significant relationship ($p < 0.05$) between responsibility and compatibleness personality traits and delegation of authority was found.

As a result of the study, it was concluded that the nurse managers exhibited more personality trait responsibility on responsibility and their delegation of authority attitudes were at the middle level. It is suggested that the nurse managers should tend towards managerial activities more and use delegation of authority of the managers effectively and successfully since this will contribute to the improvement of the employees and provide them to take responsibility.

Key Words: Nursing; personality characteristics; delegation of authority; nurse manager.

1. GİRİŞ ve AMAÇ

Sağlık hizmetlerindeki değişim ve gelişim hemşirelik hizmetleri yönetiminde de değişimi zorunlu kılmış, hemşirelik hizmetleri uygulamalarının değişimini sağlayabilmek için yönetici hemşirelerin etkin davranışlar gösterme zorunluluğu ortaya çıkmıştır (Madan ve Obhrai 2014). Sağlık kurumunun vereceği hizmetin iyileştirilmesinde, hemşirelik personelinin yetiştirilip geliştirilmesinde, hemşirelik uygulamalarının kalitesinin artırılmasında yönetici hemşireler önemli bir role sahiptir (Baykal ve ark. 2015). Dolayısıyla yönetici hemşirelerin sergiledikleri kişilik özelliklerinin, hemşirelik hizmetlerinin verimliliği ve kaliteli sunulmasında önemli bir faktör olduğu açıktır (Kaiser ve ark. 2015; Özer ve ark. 2016).

Kişilik bir insanı başkalarından ayıran, bedensel, zihinsel ve ruhsal özelliklerin bütünü olarak değerlendirilmektedir (Şimşek ve Aktaş 2015). Kişilik ile ilgili, belirli ayırt edici özellikler olduğu konusunda çalışmalar 1961 yılında başlamış, özellikle doksanlı yıllardan itibaren beş faktör kişilik özellikleri (BFKÖ) kuramı tüm dünyada kabul görmüş ve yaygın olarak kullanılmaya başlanmıştır (Güney 2012). BFKÖ modeli, bir yandan kişilikteki bireysel farklılıklara dikkat çekerken, diğer yandan kişilik özellikleri ile ilişkili bir sınıflama da yapmıştır (Alkan 2007). BFKÖ Kuramı'nda; dışadönüklük, açıklık, sorumluluk, geçimlilik ve duygusal dengesizlik (nevrotiklik) olmak üzere beş alt boyut bulunmaktadır (Alkan 2007; Bitlisli ve ark. 2013; Briley ve Tucker-Drob 2014).

Hemşirelik mesleği üyelerinin mesleği isteyerek yapmaları, otonomi, öz-denetim, kişisel sorumluluk ve eleştirel düşünme gibi özelliklere sahip olmaları gerekmektedir (Didişen ve ark. 2015). Sağlık sistemi içerisinde, bir sağlık disiplini üyesi olarak rol alabilmeleri ve hizmet verdikleri bireylere kapsamlı ve etkin bakım sunabilmeleri için hemşirelerin, bu özelliklerini geliştirecek şekilde mesleki yaşam kalitelerinin yükseltilmesi gerekmektedir (Didişen ve ark. 2015; Başkale ve ark. 2016). Çağdaş örgütlerin, faaliyetlerini etkili olarak sürdürebilmesi ancak güçlendirilmiş ve kendilerini örgüte adanmış çalışanların varlığı ile mümkün olabilmektedir (Baykal ve Türkmen 2014).

Hemşirelik hizmetlerinin istenen nitelikte, etkili ve verimli bir şekilde sunulabilmesi için hemşirelerin otonomilerinin artırılması, mesleki konularda

kararlarını kendilerinin alabilmelerinin sağlanması gerekmektedir (Burkhard ve Nathaniel 2013; Er ve Altuntaş 2014). Hemşirelerin güçlendirilmesinin sağlık bakım ortamındaki etkisinin kişisel, örgütsel ve hasta bakımı ile ilgili olumlu yönleri bulunmaktadır (Er ve Altuntaş 2014; Uğrak ve ark. 2016). Yönetici hemşireler bu olumlu sonuçların sağlanması için, hemşireleri karar verme ve performans değerlendirme sürecine katmalı, çalışma çevresinde bilgi paylaşımını sağlayarak hemşireler için gelişim ve eğitim fırsatları yaratmalı, hemşirelerin gerekli olan kaynaklara ulaşmalarına yardımcı olmalı, yetki devrederek ve sorumluluk vererek hemşireleri otonom davranmaya yönleltmelidir (Er ve Altuntaş 2014). Bu nedenle yönetici hemşirelerin klasik yönetim düşüncesindeki komuta – kontrol yaklaşımından daha çok, kararların sorumluluğunun işi yapanlara devredildiği katılımcı bir yönetim anlayışını benimseyerek, enerjilerini daha çok yönetsel sorunların çözümü için harcamaları gerekmektedir (Durukan ve ark. 2013; Er ve Altuntaş 2014).

Hemşirelik becerilerinin en karmaşıklarından birisi de, yetki devridir (Yıldırım ve Özkahraman 2011). Yetki devri; “yöneticinin artan görev yükü altında kalıp, yönetimi yürütememe durumunu önlemek için örgütün ihtiyaçları doğrultusunda, sahip olduğu karar verme yetkisinin bir kısmını belirli sınırlar içinde kendisine bağlı olan astlara devretmesidir” (Efil 2015; Şimşek ve Çelik 2016). Ayrıca, personelin etkin kullanımı için gerekli olan bir karar verme ve yönetim becerisidir (Yıldırım ve Özkahraman 2011). Etkin yetki devri için, uygulamadaki yetki ve sorumluluk kavramlarının bilinmesi gerekmektedir.

Yetki devri, hasta bakımını planlamada ve yönetici hemşirenin bir takım işleri bir başka hemşireye devretmesinde, sistematik bir planlamayı gerektirir (Yıldırım ve Özkahraman 2011). Yönetici hemşireler, yetki devrederek ve sorumluluk vererek hemşireleri otonom davranmaya yönleltmeli, özgüvenlerini artırarak, kurum içinde güven ve bağlılığı yaratmalı, yabancılaşmalarını azaltmalıdır (Özbaş ve Tel 2013; Er ve Altuntaş 2014). Topçu (2006) çalışmasında, yönetici hemşirelerin %68’inin astlarının yeteneklerine güvendiklerini ve bunun sonucu olarak da rahatlıkla yetki devrettiklerini saptamıştır. Yöneticiler için yetki devretme aynı zamanda, personeli güçlendirme anlamına gelirken, çalışanlar için karar verme yetkisinin belirli sınırlar içinde kendilerine verilmesi anlamına gelmektedir (Er ve Altuntaş 2014).

Yöneticinin kişilik özelliği, sahip olduğu zekâ, yetenek ve kültürü, yönetim tarzının belirlenmesinde önemli rol oynamaktadır (Alan ve Baykal 2018). Yöneticinin, karakter yapısı ve doğasıyla doğru orantılı olan kişilik, onun yetki devrine olan yaklaşımını da açıklayıcı nitelik taşımaktadır. Yöneticinin sahip olduğu kişilik özelliği, yapılan yetki devrinin de ölçüsünü ortaya koymaya yardımcı olmakta ve bu ölçüyü belirlemede etkili olmaktadır (Topçu 2006). Bu çalışmayla sağlık hizmetlerinin vazgeçilmez unsuru olan hemşirelerin, yönetim alanında kişilik özelliklerine göre yetki devretme durumunun analiz edilmesi amaçlanmıştır. Literatür taraması yapıldığında yetki devri ile kişilik özellikleri arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışma olmaması literatüre katkısı açıdan araştırmanın önemini artırmaktadır.

2. GENEL BİLGİLER

2.1. Kişilik Kavramı

İngilizce karşılığı ‘personality’ olan ve kökeni Latince ‘persona’ kelimesinden gelen bu kavram, “tiyatro oyuncularının rollerine dair duygularını aktarmak amacıyla yüzlerine taktıkları maske” anlamına gelmektedir (İnanç ve Yerlikaya 2017; Tosun ve Taşkiran 2017). Kişilik kavramı insanların sosyal hayatında yüzyıllar boyunca ilgi görmesine rağmen, 1930’lu yıllardan itibaren bilimsel olarak gelişim gösteren bir disiplin olmuştur (Şimşek ve Aktaş 2015). Kişiliğin yapısına odaklanan bazı görüşler kişiliğin, “kalıtımla birlikte gelen mizaç, huy, sonradan kazanılan karakter ve yetenek” boyutlarından oluştuğunu öne sürmektedir (Taymur ve Türkçapar 2012). Bunun yanında durumların önemini vurgulayan görüşler açısından kişilik, “dünyaya karşı, kişinin eşsizliğini belirleyen, biliş, duygu ve alışkanlıkların harekete geçirildiği bileşim” olarak görülmektedir (Çetin ve Basım 2015).

Kişilik kavramına, araştırmacılar geçmişten günümüze dek pek çok farklı biçimde yaklaşım göstermişlerdir. Bu farklılıklar kişilik kavramının tek bir tanımlama üzerinde toplanmasını güçleştirmektedir. Kişilik kuramcısı olarak bahsedilen ilk düşünür olan Avusturyalı Nörolog Freud (1990), kişiliği Psikoseksüel Gelişim Kuramı’yla ifade etmeye çalışmış, kişiliğin büyük bir bölümünün altı yaş civarında oluşum gösterdiğini belirtmiş, öncülüğünü üstlendiği “Kişiliğin Yapısal Modeli” ile id, ego, süper ego olarak insan zihnini ve kişiliği üç bölümde açıklamıştır (Burger 2006; Parlak ve Sazkaya 2018).

Hümanistik Yaklaşım’ın önde gelen isimlerinden Carl Rogers ve Abraham Maslow ile bu yaklaşımın yapı taşları bireyin özgür iradesi, olumlu potansiyeli ve kendine özgü olması şeklinde vurgulanmıştır (Ergin ve Yıldız 2014). Rogers Birey Merkezli Kuram ile, kendini gerçekleştirmeyi kişilikle özdeşleştirmiş bireylerin iyiye doğru yönelmeye, kendini gerçekleştirmeye eğilimli olduklarını, öğrenme ve gelişme yönünde motive olduklarını ileri sürmüştür (İnanç ve Yerlikaya 2017). Maslow ise geliştirdiği İhtiyaçlar Hiyerarşisi’yle, ihtiyacın tatmini sonucunda, bireyin kendini gerçekleştirmesiyle kişiliğin oluşacağını savunmuştur (Ergin ve Yıldız 2014). Adler’in kuramında kişiliğin gelişiminde sosyal faktörlere daha fazla

vurgu yapmış kişiliğin doğasında, bilinç, toplumsallık ve yaratıcılık olduğunu belirtmiştir (Gündoğdu 2016). Kişiliğin birey tarafından kendisi, diğer insanlar ve içinde yaşadığı kültür için geliştirilen davranış kalıpları olduğunu, yaratıcılıkla bireysel anlamda en üst seviyeye ulaşmak adına çaba harcadıklarını ifade etmiştir (Alkan 2007; Çetin 2015). Allport, Eysenck ve Cattell tarafından temelleri atılan Ayırıcı Özellikler Yaklaşımı insan kişiliğinin beş faktör üzerinde yoğunlaştığını ifade etmektedir (İnanç ve Yerlikaya 2017). Bu beş faktör McCrae ve Costa (1987) tarafından; dışadönüklük, uyum, nörotizm, disiplin/düzen ve açıklık şeklinde belirtilmiştir (Doğan 2013).

2.1.1. Kişilik Tanımı

Kişilik, bireyin doğuştan kazanılan ve hayat koşullarına uyumunu tanımlayan, kendine özgü ve farklı davranışları içeren, düşünce ve duyguları ifade etmektedir (Uzuntarla ve Cihangiroğlu 2016). McCrae ve Costa (1989) kişiliği “bireyin farklı durumlarda ortaya koyduğu davranışları açıklayan, sürekliliği olan, kişilerarası, duygusal, motivasyonel, deneyime dayalı etkileşim tarzı” olarak tanımlamıştır (Doğan 2013). Bu nedenle her bireyin olaylara farklı algılamalar ile yaklaşması, sahip oldukları kişilik özelliklerinden kaynaklanmaktadır (Gözel ve ark. 2017). Kısaca kişilik insanların doğuştan sahip olduğu fizyolojik, zihinsel ve ruhsal özelliklerinin sosyal çevre ve eğitim ile etkileşimi sonucu insan davranışına yansımadır (Merdan 2013).

En çok kullanılan kişilik tanımı, 1961 yılında Goldon Allport tarafından yapılmıştır (İnanç ve Yerlikaya 2017). Robbins ve Judge (2013)’un aktardığına göre Goldon Allport kişiliği, “bireyin etrafına uyum sağlarken, kendine özgü yapılanmaları belirleyen, psiko-fiziksel sistemlerin dinamik organizasyonu” şeklinde tanımlamıştır. Bireyin diğer canlılarla etkileşim sağlamak amacıyla kullandığı yolların tamamını ifade etmektedir. Kişiliği boyutsal olarak ele alan ilk kişi olan Eysenck, nörotizm-stabilite ve dışa dönüklük-içe dönüklük boyutlarına, sonradan psikotizm boyutunu da eklemiştir (Gözel ve ark. 2017). Paul Costa ve Robert McCrae (1985)’nin geliştirdikleri BFKÖ Kuramı, tüm kişilik özelliklerini içeren, en geniş kapsamlı kuramdır (İnanç ve Yerlikaya 2017; Tosun ve Taşkiran 2017).

2.1.2. Örgütlerde ve Hemşirelik Alanından Kişilik

Tarihsel açıdan incelendiğinde, 1930'lu yıllardan sonra örgütlerde kişilik çalışmaları önem kazanmış, insanların olaylar karşısındaki tutumlarının birbirinden farklı olması sebebiyle, yönetim ve organizasyon alanında kişilik konusuna ilgi artmış ve tüketici davranışları, liderlik, örgütsel davranış, insan kaynakları gibi pek çok alanda kişilik konusu, farklı boyutlarıyla ele alınmaya başlanmıştır (Güney 2012; Çetin ve Basım 2015). Teorilerin her biri “birey davranışlarının belirli kişilik özelliklerinden etkilendiği” görüşünü savunmuş; bu durum teorilerin ortak noktası olmuştur (Çetin ve Basım 2015). Çalışanların farklı tutumlar sergilemeleri, hem bireysel hem de örgütün gelişimi için, değişim ve gelişimin sağlanması açısından oldukça önemlidir.

Bireylerin davranışı, örgütsel davranışın zeminini oluşturduğu gibi, kişilik de bireylerin davranışın temelini oluşturmaktadır (Karaca ve ark. 2016). Gelişim sürecinin ilerleyen dönemlerine karşın, bireylerin bazı kişilik özellikleri süreklilik göstermekte ve önemli bir oranla değişmemektedir (Taymur ve Türkçapar 2012). Değişimin sağlanabilmesi için, bireyin çevresi ile etkileşimi neticesindeki deneyimlerinin, daha önceki deneyimlerinden daha kuvvetli olması gerekmektedir (Tosun ve Taşkiran 2017).

Örgüt içerisinde, bireyler arasında deneyim, değer, bilgi, yetenek, demografik, sorunlara yaklaşım ve çözüm farklılıkları gibi birçok kişilerarası farklılık kendini göstermekte, önemli ölçüde de örgütü etkilemektedir (Tozkoparan 2013). Bu farklılıklar, örgütlerde bireylerin davranışlarını belirlemede, kişilik unsurunun, bu farkı yaratan ana faktörlerden biri olduğunu düşündürmektedir (Karaca ve ark. 2016). Bu nedenle bireylerin örgüt içi davranışlarının da belirleyicisi olan kişilik özelliklerinin bilinmesi, ana unsuru insan olan sağlık kurumlarında önemli bir faktör olarak düşünülmektedir.

Örgütleri, küreselleşmenin etkisiyle karşı karşıya kaldıkları değişimlere ayak uydurabilmek ve rekabet üstünlüğü ile örgütün devamlılığını sağlayarak hedeflerine ulaştırabilecek en önemli etken, insan kaynağıdır (Erat ve Arap 2017; Göktaş ve Baysal 2018). Artan iş performansı, örgütler için olduğu kadar çalışanlar için de başarı, kariyer, sosyal prestij ve iş doyumunu beraberinde getirmektedir (Çınar ve

Yeşil 2016). Bu nedenle çağdaş yönetim anlayışında, örgütün amaç ve hedefleri ile çalışanların beklentilerinin uyum içerisinde olması, onların kişilik özelliklerine uygun işle buluşturularak, örgütsel bağlılıklarının artırılması önem arz etmektedir (Ocak ve ark. 2017). Sağlık hizmeti sunan örgütlerde görev yapan, asıl amaçları hasta bakımı ve tedavisinde görev almak olan profesyoneller olarak hemşirelerin, hizmetin kalite ve maliyetini belirleyici pozisyonda olmaları da dikkate alınır, örgütsel bağlılık ve özdeşleşmeleri kritik bir konu olmaktadır (Kurt ve Yiğit 2017; Ocak ve ark. 2017).

Hemşirelerin iş performansları, hasta bakım kalitesinin önemli bir göstergesi olarak değerlendirilmektedir. Üst yönetim kurum performansını artırmak için aynı zamanda çalışanların da performansını artırmak adına çalışanların düşüncelerini, davranışlarını, ihtiyaçlarını ve bunları etkileyen kurum içi/dışı faktörleri dikkate almalıdır (Toker ve ark. 2017). Gözel ve ark. (2017)'nin aktardığına göre, yapılan çalışmalar kişilik özelliklerinin iş performansı, kariyer, yönetimin stratejileri ve liderlik gibi değişkenlerle ilişkili olduğunu göstermektedir. Çalışanların kişilik özelliklerini bilmenin, yöneticilerin çalışan performansını tespit etmesine yardımcı olabileceği düşünülmektedir.

2.1.3. Beş Faktör Kişilik Özelliği

Güney (2012)'in aktardığına göre, Goldon Allport tarafından 1961 yılında kişilik ile ilgili belirli ayırt edici özellikler olduğu konusunda ilk çalışma yapılmış, bu çalışmada davranışların çeşitli dış etkenlere maruz kalarak şekillendiği ve bireylerin önceden ne yapacaklarının tahmin edilemeyeceği ileri sürülmüştür. Bu çalışmanın ardından, kişiliğin temel özelliklerinin belirlenmesi üzerine çalışmalar bilim insanları tarafından sürdürülmüştür.

Kişilik özelliklerine ilişkin sınıflandırmalar incelendiğinde; Friedman-Rosenman'ın A-B kişilik tipleri, Costa-McCrae'in beş faktör kişilik sınıflandırması, Eysenck'in dışadönüklük-içedönüklük ve nevrotiklik olarak ikili sınıflandırması gibi farklı sınıflandırmalar ile karşılaşılmaktadır (Burger 2006). Paul Costa ve Robert McCrae'nin 1985'te geliştirdiği "Beş Faktör Kişilik Sınıflandırması", diğer sınıflandırmaların genel olarak ikili olmalarının yanında, konuyu daha fazla boyutuyla ölçmeye izin vermesi bakımından, kişilik özelliklerinin tümünü en geniş

açıyla kapsayan kuram olarak kabul görmüştür (İnanç ve Yerlikaya 2017; Tosun ve Taşkiran 2017).

Farklı kültürlerde ve farklı örneklerde yürütülen pek çok uluslararası çalışma sonucunda geçerliliğinin kanıtlanmasıyla BFKÖ psikoloji dışındaki pek çok alan ve disiplin tarafından da benimsenmektedir (Çetin ve ark. 2015). Beş faktör kişilik modeli, bir yandan kişilikteki bireysel farklılıkları dikkate alırken, diğer yandan kişilik özellikleri ile ilişkili bir sınıflama da önermektedir (Alkan 2007). Tablo 2.1’de görüldüğü gibi BFKÖ Kuramı’nda; dışadönüklük, açıklık, sorumluluk, geçimlilik, duygusal dengesizlik (nevrotiklik) olmak üzere beş alt boyut bulunmaktadır (Briley ve Tucker-Drob 2014).

Tablo 2.1. BFKÖ Boyutları ve Görülen Davranışlar

Boyutlar	Yüksek Seviye	Düşük Seviye
1. Dışadönüklük	Girişken, Sosyal, İfade etme yeteneği güçlü	Çekingen, Korkak, Sessiz
2. Sorumluluk	Yaratıcı, Meraklı, Maceracı	Geleneksel, Sıradan, Tutucu
3. Açıklık	Düzenli, Disiplinli, Başarı arayan, Azimli	Dağınık, Dikkatsiz, Tembel
4. Geçimlilik	Güvenilir, İşbirlikçi, Yumuşak başlı	İnatçı, Şüpheli, Uyumsuz, Muhafız
5. Duygusal Dengesizlik	Sinirli, Endişeli, Karamsar	Sakin, Kendinden Emin, Dengeli

(Robbins ve Judge 2013; Çetin ve Basım 2015)

2.1.3.1. Dışadönüklük (Extraversiyon)

Dışadönüklük; bireylerin ilişkilerinde rahat olma seviyesini ifade etmektedir (Alkan 2007). Dışadönüklük seviyesi yüksek olanlar kendilerini kolay ifade edebilen, girişken ve sosyal, düşük olanlar ise çekingen, korkak ve sessiz bireyler olarak tanımlanmaktadır (Alkan 2007; Milfont ve Sibley 2012). Bu özelliği yüksek olan hemşirelerin, meslektaşları ile ilişkilerini karşılama konusunda daha etkin rol oynayacakları düşünülmektedir (Külekçi ve ark. 2015).

Dışadönüklük, kendine güvenme, iyimser olma, aktif, coşkulu, konuşkan ve iddaalı olma gibi olumlu duygular içerir (Alkan 2007). Bu boyut, kişilerarası

etkileşimin derecesi, kalitesi ve derinliği ile ilişkilidir (Tozkoparan 2013). Sosyal durumları bünyesinde barındırmakta ve girişkenlik olarak da değerlendirilmektedir (Uzuntarla ve Cihangiroğlu 2017). Dışadönük bir bireye ait belirgin nitelikler; iddaalı, baskın, canlı, hareketli ve istekli, konuşkan, enerjik, coşkulu olma, birey ya da grupları sevme, heyecan arama iken, dışadönük olmayan bireyler ise; sosyal ortamlardan kaçınma, kendi ile baş başa kalmayı tercih eden, mesafeli, sessiz, bağlanmaktan hoşlanmayan kişilerdir (Yıldız ve ark. 2012; Tosun ve Taşkıran 2017).

2.1.3.2. Sorumluluk (*Conscientiousness*)

Sorumluluk özdisiplin ve güvenilir olma ile ilişkili bir boyuttur (Alkan 2007). Sorumluluk seviyesi yüksek olan bireyler azimli, iradeli, güvenilir, amaca dönük, başarı odaklı, düzenli, dakik, çalışkan, organize olmuş, kendilerine ve başkalarına karşı sorumlu, eyleme geçmeden önce düşünen; sorumluluk seviyesi düşük olanlar ise dikkati kolay dağılan, düzensiz, dağınık, amacı olmayan bireyler olarak tanımlanmaktadır (Alkan 2007; Kozako ve ark. 2013; Ulu ve ark. 2016).

Sorumluluk kişilik boyutu; bireylerin örgüt içinde iradeli, organize olma, istikrar ve kararlılık seviyesi gibi konuları içerir (Ulu ve ark. 2016). Bu kişilik özelliğinin, hem otonomi hem de hiyerarşik yapı içerisinde yöneticileri başarıya götürme olasılığı kuvvetlidir (Tosun ve Taşkıran 2017). Çünkü bu boyut, bireyin yüksek öz denetime sahip olması ile alakalıdır ve bu özelliği, örgüt içi performans düzeyini etkilemektedir (McCrae ve John 1992; Çetin ve Alacalar 2016). Sorumluluk kişilik özelliğine sahip bireyler; vicdanlarının sesiyle yönetme eğiliminde olan, azimli, sağduyulu, başarıya yönelimli, sistemli, dikkatli, tedbirli, güvenilir olurken, bu boyutu düşük olanlar; dikkati sürekli dağılan, plansız bireyler şeklinde değerlendirilmektedir (Uzuntarla ve Cihangiroğlu 2016).

2.1.3.3. Açıklık (*Openness*)

Açıklık yeniliğe olan tutumu ifade etmektedir (Alkan 2007). Bu boyut kendilerine has kişiliklerinin olduğu, değişimi arzulayan, yaratıcı, meraklı ve alışılmadık deneyimlere açık bireylerin içerisinde olduğu boyuttur (Bitlisli ve ark. 2013). Bir bireyin hayal gücünün ve entelektüel düşünebilme kabiliyetinin derecesini ifade eden bu boyut, gelişime açıklık kişilik özelliğidir (Alkan 2007). Beş faktör

kişilik özellikleri içerisinde bilişsel açıdan en güçlü kişilik özelliğine sahip bireyler bu boyutta yer almaktadırlar (Uzuntarla ve Cihangiroğlu 2016). Bu boyut başka fikirlere ve eleştiriye açıklık, gelişime açıklık, entelektüel aktivite, analitik düşünce, yaratıcılık gibi özellikleri kapsamakta, deneyimler edinme hususunda meraklı, duyarlı, yaratıcı toleranslı ve proaktif olmayla bağlantılıdır (Tozkoparan 2013; Çetin ve Alacalar 2016).

Gelişime açıklık, karmaşıklığa tolerans gösterebilen, problemlerle baş edebilme hususunda diğer kişilik boyutlarına göre daha etkili kişilik özelliğidir. İşbirliğine yatkın, duyarlı, hayal gücü kuvvetli, esnek, analitik düşünen, orijinal, daha az rekabetçi özellikler yüksek puanı simgelerken; geleneksel, muhafazakâr, yeniliğe dirençli ve ilgi alanları sınırlı olan kişiler gelişime açıklık boyutunda düşük puanı ifade etmektedir (Ulu ve ark. 2016; Uzuntarla ve Cihangiroğlu 2016).

2.1.3.4. Geçimlilik (*Agreeableness*)

Geçimlilik bireylerin karşı tarafa uyum eğilimini ifade etmektedir (Alkan 2007). Geçimlilik seviyesi yüksek olan bireyler; güvenilir, işbirlikçi bireylerdir ve diğer kişilere çok fazla güven duyabilir, söylenenleri çok kolay bir şekilde kabul edebilirler (Madran ve Akdoğan 2010; Spain ve ark. 2013). Uyumluluk ya da geçimlilik, diğer bireyleri anlama ve anlayışla karşılayabilme temeline dayanan, kişilerarası davranışlarla en fazla ilgili olan kişilik özelliğidir (Tozkoparan 2013). Ekip çalışması gerektiren durumlarda öne çıkan bu kişilik özelliğine sahip bireyler, kişilerarası iletişimde süreklilik sağlayarak, çalışanların örgüt içindeki değişikliklere adapte olmalarını kolaylaştırabilmektedir (Tozkoparan 2013; Çetin ve Basım 2015; Tosun ve Taşkıran 2017). Geçimlilik boyutu; güven, sıcaklık, özveri, mütevazılık, nezaket, sakinlik, yumuşak kalpli olma, cömertlik, güvenilir olma, yardımseverlik gibi özellikler içeren, iletişim kabiliyeti güçlü, yönetsel kariyer gerçekleştirme açısından etkili bir boyuttur (Alkan 2007; Çetin ve Basım 2015).

2.1.3.5. Duygusal Dengesizlik (*Neuroticism*)

Duygusal dengesizlik (nevrotiklik) bireylerin gerilime dayanma seviyesi ile ilişkilidir (Alkan 2007). Duygusal dengesizlik seviyesi yüksek olanlar sinirli, endişeli karamsar; düşük olanlar ise sakin, kendinden emin ve dengeli bireylerdir (Alkan

2007; Vonk ve ark. 2015). Duygusal dengesizlik bireyin sakin ve kendini güvende hissetme veya gergin, öfkeli, depresif gibi bireyin kendini olumsuz hissetme derecesini tanımlamaktadır (Alkan 2007).

Olumlu hislere uzak olmayla ilişkili olan duygusal dengesizlik, geçmiş deneyimlerin de etkileri ile güvensizlik, kaygılı, gerginlik, hassas olma, suçluluk ve güvensiz hissetme gibi duyguların tümünü kapsamaktadır (Costa ve ark. 1986; Çetin ve Alacalar 2016). Dolayısıyla duygusal dengesizlik boyutu yüksek bireyler, kişisel ve kişilerarası zorluklara sebep olmakta, sahip oldukları aşırı endişe, duygusal tepki ve algılanan stres sebebiyle ilişkilerde memnuniyetsizlik ortaya çıkmakta, duygusal, tedirgin, depresif, uyum sorunu yaşayan, alıngan, çekingen bireyler olarak tanımlanmaktadır. Bu boyut puanı düşük bireyler ise; sakin, kaygısız, dayanıklı, özgüvenli, güçlü hisseden, strese toleransı yüksek olarak tanımlanmaktadır (Wright 2005; Çetin ve Alacalar 2016; Uzuntarla ve Cihangiroğlu 2016).

2.2. Yetki Kavramı

Yetki, insanlık tarihine yaklaşık dört bin yıldır etki eden bir kavram olmakla birlikte, bugün ki anlamını Sanayi Devrimi'yle kazanmıştır. Makinalara dayalı üretimin yaygınlaşması, üretim birimlerinin gitgide büyümesi ve biçimsel (formal) örgütlerin kurulması sebebiyle örgütlerde, işbölümüne ve işbirliğine olan ihtiyaç artmış, aksine işbirliğine olan istek de azalmıştır (Ertekin 2017). Bunun sonucu olarak, işbirliğini sağlamak amacıyla “yetki” kavramı kendini göstermeye başlamıştır. Yani yetki, biçimsel örgütlerin temel unsuru ve yaptırımı olmuştur (Fişek 2012).

Örgütlerin amaçlarına ulaşabilmesi için ihtiyacı olan işbölümünün başarısı, çalışanların işbirliğine bağlıdır (Özdevecioğlu ve Akın 2013). Yetki birimlerde yapılacak faaliyetlerin tamamına temel oluşturmaktadır. Yönetici yetki sayesinde örgüt yönetimi adına yapılacak her türlü eylemi yapma veya astlarına yaptırma hakkına sahiptir (Develioğlu ve Türk 2012). Örgütlerde yetkinin varlığı hiyerarşiyle ortaya çıkan mevkiye bağlıdır ve görevlerin örgütsel amaçlar doğrultusunda icra edilmesi, sadece yetkinin varlığı ve yetkinin doğru kullanımı ile mümkün olmaktadır (Derdiman ve Uysal 2014).

Çalışanlar sahip oldukları mevkiye, diğer bir ifadeyle hiyerarşik kademedeki pozisyonuna göre farklı düzey yetkiye sahiptirler ve sahip oldukları yetki doğrultusunda her türlü eylem ve işlerin gerçekleştirilmesini sağlayabilmektedirler (Derdiman ve Uysal 2014). Yani yetkiyi kademeleştiren hiyerarşidir. Fakat yetki sadece mevkiye değil bireyin yetkiyi benimseme düzeyine, örgütün amaçlarına uygun olmasına ve kendi çıkarlarıyla ters düşmemesine bağlıdır (Fişek 2012).

2.2.1. Yetki Tanımı

Soyut bir kavram olan yetkiye dair araştırmacılar geçmişten günümüze kadar pek çok farklı tanımlamalar yapmışlardır. Ak (2010)'un aktardığına göre yetkiyi, Fayol “emir verme hakkı ve itaat edilme gücü”, Weber “işle ilgili emirlere bireyin/bireylerin itaat etmesi, istekli ve şartsız uymaları”, Chester Barnard “bir örgütte çalışanların verilen emre göre hareket etmelerini belirleyen yöneticinin karar verme sürecindeki sınırlılıkları”, Bernard, “yetki, biçimsel örgütlerde bireyin/bireylerin çalışmalarını yönetir, örgüt açısından yarar sağlayacak, gerçekleşmesi gereken konuları belirler”, Lester Bilter, “ödevlerin yapılması için gerekli kudret” şeklinde tanımlamışlardır.

Özel ya da kamu kuruluşlarında işlerin yaptırılması, uygun karar çevrelerinin yetkili kılınması, görevini üstlenen çalışanlara tanınan ayrıcalıklar yetki olarak adlandırılmaktadır. Yetkinin olmaması durumunda belirsizlikler ortaya çıkmaktadır (Güney 2015). Koçel (2015) yetkiyi “bir örgüt içerisinde bireye, o örgüt tarafından verilen haktır ve bu hak ile üst astlarına yaptırım uygular” şeklinde tanımlamıştır. Tüm bu tanımlamalar sonunda, yetki kavramının yapısal bazı temel özellikleri şu şekildedir (Özkalp ve Kirel 2018; Güney 2012);

- ❖ Yetki, kurum tarafından kişiye verilen yasal bir güçtür.
- ❖ Yetki, sınırları önceden belirlenmiş olan görevlerin gerçekleştirilmesine yöneliktir.
- ❖ Yetki kurumsal amaç ve hedeflere göre verilir.
- ❖ Yetki, kişisel duygu ve düşüncelere göre kullanılamaz.

- ❖ Yetki, kurumsal sınırlar içerisinde geçerlidir.
- ❖ Yetki, ödüllendirme ve cezalandırmayı da kapsayan bir özelliğe sahiptir.
- ❖ Yetki, örgütlerde yukarıdan aşağıya doğru hiyerarşik bir yol izler.
- ❖ Yetki, örgütlerde yöneticiye sahip olduğu mevki için verilen bir haktır, yöneticinin kendisine verilmez.

Örgütlerin temel ögesi olan insanların, etkili ve verimli çalışabilmelerinin temel şartlarından biri işbölümüdür (Güney 2015; Şahin 2015). Yetki hiyerarşik yapıda, üst ve ast bireyler arasındaki ilişkidir ve üst kararları tasarlar, biçimlendirir ve asta aktarır (Koçak ve ark. 2012; Öztürk 2016). Dolayısıyla örgüt içerisinde yetki bireylerin davranışını, kaynakların kullanımını denetleyici bir etkiye sahiptir ve örgütlerde belirli yetkilerle donatılmış insanların olması bir zorunluluk taşımaktadır (Koçel 2015; Güney 2012).

2.2.2. Yetki Türleri

2.2.2.1. Biçimsel (Formal) Örgüt İlişkilerine Göre Yetki Türleri

Örgüt içindeki hiyerarşik basamaklar ile biçimsel ilişkilerin farklılığı sonucu meydana gelen üç yetki türü vardır (Ekici 2017).

2.2.2.1.1. Komuta Yetki

Üstün ast üzerinde, bir iş hususunda, hiyerarşik olarak, biçimsel bir yol doğrultusunda, doğrudan emir verebilme yetkisidir (Ak 2010). Komuta yetkisi, başkalarını kumanda etme, onların davranışlarını belirleme ve kendine itaat ettirme, çalışanları yönetme gücünü ifade eder (Ekici 2017). Bu nedenle komuta yetkisi yöneticiyi çalışanlardan ayıran en önemli özelliktir.

Komuta yetkisi yöneticilere sorumluluklarını yerine getirirken karar verme ve örgütün kaynaklarını kullanma hakkını sunarken aynı zamanda yöneticiyi, örgütte işlerin gerçekleştirilmesi ve sonuçlarından sorumlu tutmaktadır (Ortiz ve ark. 2004; Aylan ve Koç 2017). Söz konusu olan bu sorumlulukların yerine getirilebilmesi için

sorumluluklara eşit oranda yetkiyi gerekli kılarken, yöneticinin sahip olduğu emir verme yetkisinin sınırsız olmadığı da önemli bir konuyu içermektedir (Ekici 2017).

2.2.2.1.2. Kurmay Yetki

Yöneticiye yardımcı görevde, işlerin yapılmasında doğrudan etkili olmayan bir yetki türüdür (Ak 2010). Yöneticilerin iş yüklerinin artmasıyla, örgütlerde kurmay organlara yer verip çözüm yoluna gidilerek, kurmay yetkiye sahip uzmanlar komuta kademesindeki yöneticilerin yetkilerini, daha etkili ve verimli bir şekilde kullanmalarına yardım edecek öneride bulunurlar (Eren 2017; Çubukçu 2018). Önerilerin uygulamaya geçirilip geçirilmeme kararı, komuta yetkisine sahip yöneticiye ait olması nedeniyle, kurmayın uzmanlık yetkisi yaptırım gücü olmadığından komutanın hiyerarşik yetkisinden daha azdır (Ekici 2017).

2.2.2.1.3. Fonksiyonel Yetki

Fonksiyonel yetki, kurmaylık yetkisinin istisnai bir çeşididir. Fonksiyonel yetkiye sahip kimse, belirli iş ve görevlerle ilgili olarak direkt kendisi emirler verebilir (Ergül 2006). Fonksiyonel yetki, bir yöneticinin uzmanlık alanı ile ilgili çalıştığı bölümün dışında bir başka bölüme kendi bölümünün işleri ile ilgili neleri, ne zaman ve nasıl yapacakları konusunda karar verme ve bu kararları diğer bölümün yöneticisine iletme yetkisini ifade eder. Diğer bir ifadeyle, kendi özel uzmanlığı nedeniyle belirli işlerde, komuta personeli gibi –ama resmi kanallar dışında- yetkisini kullanma hakkı verilmektedir. Amaç, kolaylık ve verim sağlamaya yöneliktir. Bir bölümde komuta görevinde olan bir kimse, bir başka bölümle ilgili olarak kendi uzmanlık alanında fonksiyonel yetkiye sahip olabilir. Ancak; faaliyetleriyle ilgili aldıkları kararların bir üst makamca onaylanması gerekir ama redde edilebilir. Sonuç olarak bu yetki kaynağını bilgisel güçlerden ve mesleki tecrübeden alır (Ertürk 2009).

Fonksiyonel yetkinin kurmay yetkiden ayrılan yönü, bu yetkiye sahip kişi sadece kendi çalıştığı bölümdeki uzmanlık konusunda diğer bölümlerdeki çalışanlara fikir vermekle kalmaz aynı zamanda kendi bölümü ile ilgili konularda diğer bölümdeki çalışanlara neyi, ne zaman ve nasıl yapacaklarını da bildirir. Fonksiyonel yetkinin komuta yetkisinden ayrıldığı yön ise, fonksiyonel yetkiye sahip yöneticinin

sadece kendi uzmanlık bölümüyle ilgili konularda diğer bölümlere ne yapacaklarını söyleme hakkı verir (Ergül 2006).

2.3. Yetki Devri Kavramı

Yöneticilerin, sahip oldukları yetkilerin bir bölümünü alt kademede çalışanlara devretmeleri, eski tarihlere dayanmaktadır. Derdiman ve Uysal (2014)'ın aktardığına göre bazı yazarlar yönetim alanında yetki devrinin insan ilişkileri yaklaşımı olduğunu, klâsik yönetim eserlerinin birçoğunda yetki devri kavramının yöneticilerin görevleri içinde yer almadığını belirtmişlerdir. Oysa Selçuklular'da, 11. Yüzyılda Nizamülmülk eseri Siyasetname'de "bir hükümdarın tebaasının akıllı, tecrübeli ve yetenekli bireyleriyle istişare etmesi, ayrıca onlara görevlerinin bir kısmını havale etmesi gerektiğini" ifadesinde bulunmaktadır (Ak 2010; Derdiman ve Uysal 2014).

Klasik ve modern dönemlerde yetki devri, yönetim biliminin önemli konuları arasında değerlendirilmiştir (Arslan 2011). Parlak (2011)'a göre, Gulick ve Urwick'in geliştirdiği Örgütsel İlkeler arasında, "yetki devrine önem verilmesi", "yetki ve sorumluluğun dengelenmesi" ilkesi; Massie'nin klasik yönetim doğrultusundaki Genel Hipotezler'i arasında, "yetkinin, organizasyonun en üst kademesinde toplanarak yukarıdan aşağıya doğru devredilmesi" ilkesi yer almıştır (Ergun ve Polatoğlu 1984). Bu sebeple uzun yıllar boyunca, uluslararası literatürde "delegation of authority" olarak yer alan "yetki göçerimi" veya "yetki devri" kavramı, yönetim bilimlerinde önemlilik açısından üst sıralarda yer almaktadır (Ak 2010).

2.3.1. Yetki Devri Tanımı

Üst kademelerden alt kademelere inildikçe, yöneticilerin sahip oldukları yetkinin derecesi de azalmaktadır (Derdiman ve Uysal 2014). Yönetici örgütsel karar verme işleminde sahip olduğu yetki derecesi kadar kararlar almakta ve kaynakların kullanılmasını sağlayarak sonuçlarını denetlemektedir. Pozisyonlarının sağladığı yetki sayesinde çalışanların davranışlarını yönlendirme gücüne sahip olan yöneticilerin, yönlendirme işlevini gerçekleştirirken başarılı olmasını sağlayan unsurlardan biri de yetki devrini kullanmalarıdır (Ekici 2017).

Yetki devri “yöneticinin bir alanda sahip olduğu karar verme yetkisini, kendi isteğiyle belirli kurallar dahilinde astına devretmesidir” olarak tanımlanmaktadır (Ak 2010). Yönetici lüzum halinde ya da daha iyi sonuçlar alınabileceğini öngördüğü durumlarda sahip olduğu bir hakkı astına geçici olarak devretmektedir. Ancak yetki devri, kararların başkalarına devredilmesi işidir ki, bu durum görevin tamamının bırakılması anlamına gelmez ve işin sonucunda sorumlu olan kişi yine yöneticidir (Develioğlu ve Türk 2012). Yetki devri ile astlara, belirli sınırlar dahilinde hareket edebilme özgürlüğünün sağlanması söz konusudur (Elma 2012). Devredilen yetki, yönetici tarafından her zaman geri alınabilir. Burada önemli olan nokta, asta yetki devretmeden sorumluluk vermek hiçbir anlam ifade etmemektedir (Koçak ve ark. 2012).

Ak (2010)’un aktardığına göre; kamu yönetimi alanında yetki devri, “hukuki ilkeler uyarınca yetki verilen kamu yöneticilerinin yetkilerinin bir kısmını, sınırları yazılı olarak belirlenmiş olması şartıyla, örgüt içinde alt kademelere devretmesi” olarak tanımlanmıştır. Dolayısıyla idari makamların karar alma yetkisini kullanacağı konular, yetki devri ile ilgili kanun ya da yasal düzenleyiciler çerçevesinde belirlenmiş, yönetsel kademeler arasındaki yetki alanları düzenlenmiştir.

2.3.2. Yetki Devrinin İlkeleri

Yetki devri sürecinde astların bu yeni durum karşısında başarılı bir performans sergilemeleri, yöneticilerin yetki devri ilkelerini göz önünde bulundurarak aldıkları karar ile mümkün olmaktadır (Eren 2017). Yetki devri sürecinde dikkat edilmesi gereken ilkeler aşağıda yer almaktadır.

2.3.2.1. Yetki ve Sorumluluğun Denkliği İlkesi

Yönetici yetki devri kararı alırken devredilen sorumluluğun uygun şartlarda yerine getirilmesini sağlayacak yetkiyi de vermelidir (Koçak ve ark. 2012; Aylan ve Koç 2017). Yetki ve sorumluluk dengeli olmalı, asta devredilen yetki sonrası sorumluluğun yerine getirilmemesi yönetimin yozlaşmasına yol açacağı gibi sorumlulukla eşdeğer yetkinin verilmemesi de, işleyişin devamlılığının sağlanmasında yeterli olmayacaktır (Derdiman ve Uysal 2014). Aytürk (2000)’e göre, yetki devrinin sınırları dahilinde yetki ile beraber idari sorumluluğun da

devredilmesi mecburidir. Aksi takdirde işlerin gerçekleştirilmesi için yetki devralan ast işlerin yürütülmemesi durumunda idari disiplin önlemlerine ihtiyaç duyabilir. Yetki devralan ast daima yetkiyi devraldığı yöneticiye karşı, yönetici de kendi üstlerine karşı sorumludur (Ak 2010).

2.3.1.2. Sorumluluğun Devredilememesi İlkesi

Yetki devri ile yetkinin devredilmesine rağmen yöneticinin sorumluluğu devam etmekte, ast da aldığı kararların sonuçları hususunda yöneticiye hesap vermekle yükümlü olmaktadır (Aylan ve Koç 2017). Buradaki önemli nokta yöneticinin işlerin yürütülmesinden sorumlu birinci kişi olması nedeniyle daimi sorumluluk yöneticidedir (Koçel 2015).

2.3.1.3. Komuta/Kumanda Birliği İlkesi

Yetki karmaşasına yol açmamak ve örgüt sisteminin işleyişi açısından, astın hesap vermesi gereken sadece bir üstü olmalıdır (Derdiman ve Uysal 2014). Örgütlerde komuta birliğinin sağlanamaması en önemli sorunların başında gelmektedir (Küçükilhan ve Lamba 2007). Komuta birliği bir işin yapılması veya yapılmaması konusunda astın sadece bir üste bağlı olmasını ifade etmektedir (Kayışkan 2018). Bu dengenin bozulması ise yöneticinin yetki devrettiği astını yok sayarak alt kademelere emir vermesidir. Bu durumda birden fazla üstten emir alan ast görev önceliğini karıştırır, yetki ve sorumluluk dengesi bozulur ve sonucunda örgütsel çatışmayla karşı karşıya kalınır. Bu nedenle komuta birliğinin sürdürülmesi ve çelişkilerin önlenmesi açısından emirlerin yetki zinciri içinde yukarıdan aşağıya doğru akması, yani komuta birliği ilkesi temel niteliktedir (Ak 2010).

2.3.1.4. Etkin Denetim İlkesi

Yönetici yetki devrettiği astını belirli zamanlarda denetlemeli, olumsuz durum saptarsa yetki devrini tekrar yapmalıdır (Aytürk 2000). Yetki devri geri alınabildiği için, yöneticinin yetkinin bir başka asta verilmesi konusun da akılcı kararlar vermesi gerekir (Ak 2010). Denetim yetkisinin işlevselliği gereği yetki devralan ast, yetki devreden yöneticiye karşı denetime açık olmak mecburiyetindedir (Derdiman ve Uysal 2014).

2.3.1.5. Etkin İletişim İlkesi

Yetki devri ile ilgili yöneticinin aldığı kararlar resmi yazıyla bildirilmeli ve örgüt içinde de biçimsel kanallar yoluyla konu bütün çalışanlara iletilmelidir (Aytürk 2000). Yönetici asta yetkinin kapsamı, süresi, sınırları gibi konularda gerekli bilgilendirmeyi sağlamalıdır (Ak 2010).

2.3.1.6. Yetkilerin Açıklığı İlkesi

Yetki devrinin başarıyla sonuçlanması için, devredilecek yetkilerin ve bununla birlikte görev ve sorumlulukların da açık, anlaşılır bir şekilde belirlenmiş olması, yetki aşımına fırsat verilmemesi önemlidir (Ak 2010). Çünkü devredilen tüm yetkilerin düzeyi vardır, yetki devredilen bireyin her şeyi yapma yetkisi yoktur.

2.3.1.7. En Alt Kademeye Devir İlkesi

Hizmeti sağlayan ve sunan her iki taraf için yetki üretimin/hizmetin yapıldığı, kararların alınması gereken yere yakın bir kademeye devredilmelidir (Ergül 2006). Alt kademedeki çalışanlara yetki devri ile üstler, yönetsel alanlara daha fazla zaman ve enerji harcama fırsatı yakalarken, ilgili hizmet daha hızlı, verimli ve daha az enerji harcanarak sunulmuş olur. Yetkinin mümkün olduğu kadar sorunların kaynağına yakın kademelere devredilmesi önemli olmakla birlikte, yetkiyi en aşağı kademelerde gömülü bırakmamak da aynı derecede önemlidir (Ak 2010).

2.4. Yetki Devrinin Önemi

2.4.1. Yetki Devrinin Hemşireler Açısından Önemi

Hemşirelik hizmetlerinin nitelikli, etkili, verimli sunulabilmesi için, hemşirelerin bağımsızlıklarının artırılması, mesleki konularda karar verme hakkının ve otonomisinin sağlanması gerekmektedir (Burkhard ve Nathaniel 2013; Er ve Altuntaş 2015). Hemşirelik mesleğinin gelişmesi açısından hemşirelerin otonom davranış, kişisel gelişim, sorumluluk ve entelektüel düşünme gibi özelliklere sahip olması önemlidir (Demir ve Yıldırım 2015). Hemşirelerin sağlık sistemi içerisinde, sağlık disiplini üyesi bir meslek olarak rol alabilmeleri, kapsamlı ve etkin bakım sunabilmeleri için profesyonelleşme ve hemşirelerin güçlendirilmesi gerekmektedir

(Didişen ve ark. 2015; Özlük ve Sur 2017). Hemşirelerin güçlendirilmesiyle birlikte bireysel, örgütsel ve hasta bakımı ile ilgili olumlu sonuçlar ortaya çıkmaktadır (Er ve Altuntaş 2015). Yönetici hemşireler bu olumlu sonuçların elde edilebilmesi için hemşirelere gelişim ve eğitim fırsatları sağlamalı, onları karar verme ve performans değerlendirme sürecine katmalı, bunun için de hemşirelere yetki devrederek onları otonom davranmaya yönlentmelere gerekmektedir (Er ve Altuntaş 2015).

2.4.2. Yetki Devrinin Yönetici Hemşireler Açısından Önemi

Yirminci yüzyılın başlarında sağlık sektöründe bilimsel bilgiye dayanan profesyonelleşme önem kazanmaya başlamıştır (Yorulmaz ve ark. 2017). Bunun sonucu olarak da hasta bakım hizmetleri alanında, uzmanlar güç kazanmaya başlamış ve yönetim ihtiyacı doğmuştur (Şahin 2015) Hemşirelik ve hekimlik mesleklerinin birbirine bağımlılığı mesleği uygulamada yönetsel hiyerarşiye ilişkin bir bağımlılık değil, amaçlarda bağımlılık olarak ele alınmalıdır (Şahin 2015). Özlük ve Sur (2017)' un aktardığına göre, öğretim üyelerinin değindiği önemli sorunlardan biri de, hemşirelik mesleğinin aldığı eğitimle geldiği noktada, kendi kendini yönetebileceği, mesleğin gelişimi ve profesyonelleşmesi için kendi kendine karar verebilecek bir konumda olduğudur. Fakat hemşirelerin karar mekanizmalarına getirilmedikleri ve yasada yetkilendirilmedikleri için, başka meslek üyelerine bağımlı çalışmak zorunda kalarak otonomilerini sağlayamadıkları belirtilmiştir. Yönetici hemşirelerin, klasik yönetim anlayışı doğrultusundaki komuta–kontrol yaklaşımından çok, karar ve sorumluluğunun iş görenlere devredildiği katılımcı yönetim anlayışını benimsemeleri gerekmektedir (Durukan ve ark. 2013; Er ve Altuntaş 2015).

Toplumsal ve çevresel yapılarla beraber sağlık politikaları da sürekli değiştiği için meslek işlev ve rolleri de değişmektedir. Çeşitli tanı ve tedavi yöntemlerinin uygulanması, hemşirelik bakımının da çok çeşitli ve karmaşık olmasına neden olmaktadır. Hemşirelik mesleğinin yetki ve sorumluluklarının artmasıyla birlikte bu roller, mesleğin gelişimine ve profesyonelleşmesine önemli katkı sağlamaktadır (Gedük 2018).

Hemşirelik becerilerinin en karmaşıklarından biri olan yetki devri, yönetim alanında en önemli zaman yönetim tekniğidir (Yıldırım ve Özkahraman 2011; Derdiman ve Uysal 2014). Yöneticiler için yetki devretme aynı zamanda personeli

güçlendirme anlamı taşıırken, çalışanlar için karar verme yetkisinin, belli sınırlar içerisinde kendilerine aktarılması anlamı taşımaktadır (Er ve Altuntaş 2015). Yetki devreden yönetici, örgütte daha fazla yönetme zamanına ve imkânına sahip olur. Klâsik Yönetim Teorisi'nin yetki devrinin bu yararı üzerinde durduğu, astların işlerini yapan yöneticinin zamanını öldürdüğü belirtilmiştir (Bozkurt ve ark. 2008). Çağdaş yönetim anlayışına göre ise, yönetici işleri kendisi yapıyorsa yönetiyor sayılmaz, yöneticilik koordinasyon görevidir ve işlerin yapılmasını sağlamakla oluşur anlayışı benimsenmektedir (Yılmaz ve Aslan 2002; Derdiman ve Uysal 2014).

2.4.3. Yetki Devrinin Örgüt Açısından Önemi

Gittikçe hızla artan rekabet şartları, örgütleri kaynaklarını rasyonel bir şekilde kullanmalarına zorlamaktadır (Gökalp 2015). Böylece etkinlik-verimlilik dengesinin kurulması önem kazanmaktadır. Tersine bir durum söz konusu olduğundan, örgütün yaşayacağı başarısızlığı engellemek için, yönetim işlevlerinin sağlıklı yürütülmesi gerekmektedir. Bu durumda yetki devri, yönetim işlevlerinin yürütülmesinde önemli bir yöntemdir. Çünkü yetki devriyle çalışanların iş süreçlerinde karar verme hakları ortaya çıkmakta, bu durum da etkinlik ve verimliliği olumlu etkilerken, denetim işlevinin etkinliğini de artırmaktadır.

Yönetici hemşireler, yetki devriyle hemşireleri otonom davranmaya yönlendirmeli, özgüvenlerini artırarak, örgütsel güven ve bağlılığı sağlamalı, yabancılaşmaları azaltmalıdır (Özbaş ve Tel 2013; Er ve Altuntaş 2015). Çağdaş örgütlerin işlevlerini, etkili şekilde devam ettirebilmesi sadece güçlendirilmiş ve örgütsel bağlılığı yüksek çalışanların varlığıyla mümkün olabilmektedir.

2.5. Yetki Devriyle İlişkili Faktörler

Hemşirelik birey ve toplum sağlığının korunması, sürdürülmesi ve hastalıkların iyileştirilmesi gibi görevleri olan kişi ve toplum sağlığının sürdürülebilmesi için önemli bir meslektir. Kişilik özelliklerinin mesleğe etkilerini bilmek, hemşirelik mesleğinde de hasta bakımında sergilenen performansı ve uygulanan bakım kalitesini arttırmak açısından önemlidir. Hemşirelerin duygu ve düşüncelerini, tutum ve davranışlarını, istek ve ihtiyaçlarını ve bunlara etki eden

kurum içi ve kurum dışı faktörlerin kurum performansına olan etkisi açısından dikkate alınması gerekmektedir (Gözel ve ark. 2017).

Bireyin sahip olduğu kişisel özellikleri ile iş yerinde gösterdikleri performans arasında ilişki bulunmaktadır. Çalışanlar sorumlu oldukları işlerini yaparken birbirinden çok farklı ortam ve durumların içerisinde yer alırlar. İşleriyle ilgili beklentiler, çalışma rolleri, talepler, iş arkadaşları, yöneticiler, örgütsel sistem ve diğer tüm durumsal faktörler çalışanların işe karşı tutum ve davranışlarını etkiler (Alan ve Baykal 2018). Çalışmamızda yetki devrine ilişkin alt boyutlar şu şekilde açıklanmıştır (Topçu 2006);

- ❖ Yöneticinin yetki devrine yaklaşımı (YYDY): Kendine güvenen yönetici yetki devrinin yetkiden vazgeçmek olmadığını ve iş üzerindeki hakimiyetini kaybetmediğinin bilincindedir. İşlerin aksamasından, yetki devrettiği kişilerin başarısız olmasından kaygı duymaz.
- ❖ Astlara Güven (AG): Yönetici, herhangi bir sorun yaşansa bile, yetki devrettiğim kişiyi sonuna kadar destekler, acil durumlarda yetki sınırlarının aşılmasını kabul eder. Devrettiği işlerle ilgili yaşamsal olmayan / önemsiz hataları hoş görür ve astların yeteneklerine güvendiği için rahatlıkla yetki devredebilir.
- ❖ Astın Özellikleri (AÖ): Yönetici, geçmişteki başarısına bakarak, sorumluluk alabilecek yapıdaki, güvendiği, iletişiminin iyi olduğu kişilere yetkiyi daha rahat aktarır.
- ❖ Örgüt Yapısı (ÖY): Yönetici, kurumdaki yönetim anlayışının yetki devrini desteklediği durumda iş görme prosedürlerini göz önünde bulundurarak yetki devreder. Fakat, astların aşırı iş yükü altında çalıştıkları, yeterli sayıda çalışanın olmadığı, devredebilecek yetkiye sahip olmadığı durumlarda zorluk yaşanmaktadır.

3. GEREÇ ve YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Amacı ve Tipi

Araştırma üst, orta ve alt kademede çalışan yönetici hemşirelerin kişilik özelliklerine göre yetki devretme düzeylerini incelemek amacıyla tanımlayıcı tipte gerçekleştirilmiştir.

3.2. Araştırmanın Yapıldığı Yer

Çalışma, Konya ilinde bulunan ve araştırma için izin veren iki üniversite ve iki özel hastanede gerçekleştirilmiştir. Birinci üniversite hastanesi 62 klinik ile bir üst kademe, sekiz orta kademe, 31 alt kademe yönetici hemşire; ikinci üniversite hastanesi bir üst kademe, yedi orta kademe, 33 alt kademe yönetici hemşire; birinci özel hastane sekiz klinik, bir üst kademe 11 alt kademe yönetici hemşire; ikinci özel hastane ise bir üst kademe, üç orta kademe ve 14 alt kademe yönetici hemşire ile hizmet vermektedir.

3.3. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini, araştırma için izin veren dört hastanede çalışan tüm yönetici hemşireler oluşturmaktadır (N=111). Araştırmanın örneklemini ise; herhangi bir örneklem seçimine gidilmeden bu dört hastanede çalışan ve araştırmaya katılmayı kabul eden tüm yönetici hemşireler oluşturmaktadır. Bu yönetici hemşirelerden araştırmaya gönüllü olarak katılmak isteyen 95 hemşireye veri toplama aracı dağıtılmış ve ancak 79 yönetici hemşire veri toplama aracı tam olarak doldurmuştur. Yönetici hemşirelerin veri toplama aracını eksiksiz cevaplama oranının %83.2 olduğu belirlenmiştir. Bu araştırmada veri toplama süreci bittikten sonra güç analizi yapılmış ve çalışmanın örneklemini oluşturan 79 kişi ile elde edilen güç 0.99 olarak tespit edilmiştir.

3.4. Araştırmanın Değişkenleri

3.4.1. Bağımlı değişkenler

Yetki Devri Ölçeği soru formundan alınan toplam puan ve alt boyut puan ortalamaları araştırmanın bağımlı değişkenini oluşturmaktadır.

3.4.2. Bağımsız değişkenler

BFKÖÖ soru formundan alınan toplam puan ve alt boyut puan ortalamaları, hemşirelerin tanımlayıcı bilgileri, yönetici hemşirelerin yetki devretme durumlarına yönelik bilgiler araştırmanın bağımsız değişkenini oluşturmaktadır.

3.5. Veri Toplama Tekniği ve Araçları

Bu çalışmada veri toplama aracı olarak, “Tanımlayıcı Bilgi Formu” (Bkz. EK-A), “Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ölçeği” (Bkz. EK-B) ve “Yetki Devri Ölçeği” (Bkz. EK-C) kullanılmıştır.

3.5.1. Tanımlayıcı Bilgi Formu

Araştırmacı tarafından literatür bilgileri doğrultusunda da hazırlanan, hemşirelerin sosyo-demografik ve çalışma özelliklerini içeren 15 sorudan oluşmaktadır (Topçu 2006; Şen 2009; Yıldırım 2013; Çelebi 2015; Atçioğlu 2016). Yönetici hemşirelerin tanımlayıcı özellikleri içerisinde, yaş, cinsiyet, medeni durum, çocuk sahibi olma durumu, eğitim durumu; çalışma özellikleri içerisinde, çalışılan kurum, çalışılan bölüm, görev ünvanı, mesleki deneyim yılı, yönetici hemşire olarak çalışma süresi, kendisine bağlı olarak çalışan ast sayısı, yetki devrini güçleştiren kurumsal faktörler, yetki devredilen durumlar, yetki devredilen konular, yetki devretme konusunda özdeğerlendirme ile ilgili bilgiler yer almaktadır.

3.5.2. Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ölçeği (BFKÖÖ)

Alkan (2007)’in aktardığına göre ölçek John, Donahue ve Kentle (1991) tarafından geliştirilmiştir. Bu ölçekte insanların kendilerini ve kişilik özelliklerini tanımlamada kullandıkları bazı ifadeler yer almaktadır. Katılımcıların her bir ifadeyi okumaları ve ifadelerin kendilerini ne ölçüde tanımladığını belirten en uygun rakamı

işaretleyerek belirtmeleri istenmektedir. BFKÖÖ 44 sorudan oluşmaktadır. Ölçekte dışadönüklük, sorumluluk, açıklık, geçimlilik, duygusal dengesizlik olmak üzere beş alt boyut bulunmaktadır. John ve arkadaşlarının BFKÖÖ ile ilgili elde ettikleri güvenilirlik katsayıları; dışadönüklük (0.88), sorumluluk (0.82), açıklık (0.81), geçimlilik (0.79), duygusal dengesizlik (0.84)'dür (Alkan 2007).

Ölçek, Alkan (2007) tarafından dilimize uyarlanmış ve güvenilirlik çalışması yapılmıştır. 305 üniversite öğrencisi ile yapılan çalışmada, ölçeğin iç tutarlılık katsayısı 0.87 olarak bulunmuş, faktör yapısı, orijinal ölçeğin faktör yapısına tamamen uygun şekilde beş alt boyut olarak ortaya koyulmuştur. Ölçek alt boyut iç tutarlılık katsayıları ise; dışadönüklük (0.89), sorumluluk (0.79), açıklık (0.79), geçimlilik (0.67), duygusal dengesizlik (0.79) bulunmuştur. Ölçek; dışadönüklük (8 madde), sorumluluk (9 madde), açıklık (10 madde), geçimlilik (9 madde), duygusal dengesizlik (8 madde) olarak beş alt boyuttan oluşmaktadır. 44 maddelik ölçeğin 18 maddesi negatif, 26 maddesi pozitif ifadeli olup, pozitif maddeler '1' hiç katılmıyorum, '2' çok az katılıyorum, '3' biraz katılıyorum, '4' oldukça katılıyorum, '5' çok fazla katılıyorum şeklinde puanlanırken, negatif maddeler tersine çevrilerek puanlanmıştır. Ölçek, Çelebi (2015), Alan ve Baykal (2018), Louch ve ark. (2016) tarafından hemşireler ile ilgili çalışmalarda kullanılmıştır. Ölçeğin toplam madde puanı hesaplanmamaktadır. Sadece alt boyut maddelerinin toplam puan ortalamaları hesaplanarak değerlendirilmektedir. Çalışmamızda ölçeğin toplam Cronbach Alfa katsayısı 0.83 olarak bulunmuştur.

3.5.3. Yetki Devri Ölçeği (YDÖ)

Topçu (2006) tarafından Türkçe olarak geliştirilmiş, geçerlik ve güvenilirlik çalışması yapılmıştır. Ölçek yönetici hemşirelerin yetki devretme düzeylerini ölçmektedir. Likert tipinde dört dereceli hazırlanan ölçeği katılımcıların; "kesinlikle katılmıyorum", "katılmıyorum", "katılıyorum", "tamamen katılıyorum" şeklinde cevaplamaları istenmiştir. Yetki devri ölçeği yapılan faktör analizi sonuna göre, "yöneticinin yetki devrine yaklaşımı" (8 madde), "astlara güven" (4 madde), "astın özellikleri" (4 madde), "örgüt yapısı" (5 madde) olarak dört alt boyuta ayrılmış olup madde sayısı 21 olarak belirlenmiştir.

Yöneticinin yetki devrine yaklaşımı alt boyutu, kendine güvenen yönetici yetki devrinin yetkiden vazgeçmek olmadığını ve iş üzerindeki hakimiyetini kaybetmediğinin bilincinde olduğunu, *Astlara Güven* alt boyutu, yöneticinin herhangi bir sorun yaşansa bile, yetki devrettiği kişiyi sonuna kadar desteklediği, *Astin Özellikleri* alt boyutu, yöneticinin geçmişteki başarısına bakarak, sorumluluk alabilecek yapıdaki, güvendiği, iletişiminin iyi olduğu kişilere yetkiyi daha rahat aktardığı ve *Örgüt Yapısı* alt boyutu ise, yöneticinin kurumdaki yönetim anlayışının yetki devrini desteklediği durumda iş görme prosedürlerini göz önünde bulundurarak yetkisini devrettiğini, fakat astların aşırı iş yükü altında çalıştıkları, yeterli sayıda çalışanın olmadığı, devredebilecek yetkiye sahip olmadığı durumlarda yetki devrinde zorluk yaşadığını ölçmektedir.

21 maddelik 4'lü likert tipindeki Yetki Devri Ölçeği'nin sekiz maddesi negatif ifadeli, 13 ifadesi pozitif ifadelidir. Pozitif ifadeler "1" (kesinlikle katılmıyorum), "2" (katılmıyorum), "3" (katılıyorum), "4" (tamamen katılıyorum) şeklinde puanlanırken, negatif ifadeler tersine çevrilerek puanlanmıştır. Ölçek puanları hesaplanırken; katılımcılardan her birinin, her boyut için aldığı puan toplanmış ve boyutlar farklı sayıda maddeden oluştukları için, boyutlar arası karşılaştırma yapılmasına imkan sağlamak üzere, her boyutun aritmetik ortalamasını gösteren dört farklı sayı elde edilmiştir. Ölçekten ve alt boyutlarından alınan puan ortalamalarının 1-1.9 arasında olması bireyin yetki devretme düzeyinin düşük olduğunu; 2-2.9 arası yetki devretme düzeyinin orta düzeyde olduğunu; 3-4 arasında olması ise; bireyin yetki devretme düzeyinin yüksek olduğunu ifade etmektedir. Ölçeğin toplamından alınan Cronbach Alfa katsayısı 0.78 bulunmuştur. Çalışmamızda ölçeğin bütününe Cronbach Alfa katsayısı 0.75 olarak bulunmuştur.

3.6. Verilerin Toplanması

Veriler 01.06.2017 - 15.06.2018 tarihleri arasında toplanmıştır. Veriler toplanmadan önce katılımcılara araştırma hakkında bilgi verilmiş ve bireysel sözel onamlar alınmıştır. Daha sonra veri toplama formu yönetici hemşirelere araştırmacı tarafından elden verilmiş, doldurulduktan sonra geri toplanmıştır.

3.7. Araştırmanın Etik Boyutu

- Araştırmanın planlama aşamasında araştırmada kullanılması düşünülen her iki ölçeği geliştiren ve uyarlayan araştırmacıdan e-posta yoluyla izin (Bkz. EK-D),
- Araştırmaya başlanmadan önce Necmettin Erbakan Üniversitesi Meram Tıp Fakültesi İlaç ve Tıbbi Cihaz Dışı Araştırma Etik Kurulu'ndan 17.11.2017 tarihli 2017/1088 karar sayılı etik kurul izni (Bkz. EK-E),
- Araştırmanın Necmettin Erbakan Üniversitesi Meram Tıp Fakültesi Hastanesi'nde yürütülebilmesi için hastane başhekimliğinden 09.04.2018 tarihli 14567952-100-E.17039 sayılı anket çalışma izni (Bkz. EK-F),
- Araştırmanın Selçuk Üniversitesi Tıp Fakültesi Hastanesi'nde yürütülebilmesi için hastane başhekimliğinden 02.01.2018 tarihli 92469864-604.01.02/ sayılı anket çalışma izni (Bkz. EK-G),
- Araştırmanın özel hastanede yürütülebilmesi için hastane başhekimliğinden 30.01.2018 tarihli anket çalışma izni (Bkz. EK-H),
- Araştırmanın yürütülmesinin planlandığı diğer özel hastane başhemşireliğinden 28.04.2018 tarihli anket çalışma izni, (Bkz. EK-I),
- Yönetici hemşirelerin bilgilendirilmiş rızaları sözlü olarak alınmıştır.

3.8. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırma tüm Konya İli merkezinde bulunan hastanedeki yönetici hemşirelerle yapılması planlanmış, fakat sadece dört hastaneden araştırmanın yapılabilmesi için izin alınmıştır. Bu durum örneklem sayımızı etkileyerek araştırmamızın sınırlılığını oluşturmuştur. Ayrıca araştırmalarımız sonucunda yetki devri ile ilgili yeterli kaynağa ulaşamaması bulguların tartışılmasını etkilemiştir.

3.9. Araştırma Soruları

- Yönetici hemşireler hangi tip kişilik özellikleri göstermektedir?
- Yönetici hemşirelerin yetki devretme düzeyleri nasıldır?

- Yönetici hemşirelerin yetki devretmeye ilişkin görüşlerinin dağılımı nasıldır?
- Yönetici hemşirelerin tanımlayıcı özelliklerine göre yetki devretme düzeyleri arasında anlamlı bir fark var mıdır?
- Yönetici hemşirelerin BFKÖ ile yetki devretme düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

3.7. Verilerin İstatistiksel Değerlendirmesi

Verilerin istatistik analizi için SPSS 18 paket programı kullanılmıştır. Araştırma sonuçları % 95'lik güven aralığında, anlamlılık $p < 0.05$ düzeyinde değerlendirilmiştir. Analitik istatistik için değişkenlerin normal dağılıma uygunluğu skewness, kurtosis değerleri ve Kolmogrov-Smirnov testi ile belirlenmiştir. Normal dağılıma uyan verilerin analizinde parametrik, normal dağılıma uymayan verilerin analizinde ise non-parametrik testler kullanılmıştır. Korelasyon katsayıları (r); 0.00-0.19 ilişki yok ya da önemsenmeyecek düzeyde ilişki, 0.20-0.39 zayıf (düşük) ilişki, 0.40-0.69 orta düzeyde ilişki, 0.70-0.89 kuvvetli (yüksek) ilişki, 0.90-1.00 çok kuvvetli ilişki olarak yorumlanmıştır (Alpar 2016).

Tablo 3.1. Verilerin Değerlendirilmesi

İncelenen Özellik	Kullanılan İstatistiksel Yöntemler
Ölçek İç Tutarlılık inceleme	Cronbach Alfa Katsayısı
Yönetici Hemşirelerin Tanımlayıcı Bilgileri	Sayı, Yüzde, Ortalama
BFKÖÖ ve YDÖ Toplam ve Alt Boyut Puan Ortalamalarının Dağılımı	Normal Dağılım Analizi, Ortalama, Standart Sapma, Minimum, Maximum
Yönetici Hemşirelerin Yetki Devretme Durumlarının Dağılımı	Sayı ve Yüzde
Yönetici Hemşirelerin Sosyo-Demografik Özelliklerine Göre YDÖ Alt Boyut Puan Ortalamalarının Dağılımı	Kruskal-Wallis Testi ve Student t Testi
Yönetici Hemşirelerin Çalışma Özelliklerine Göre YDÖ Alt Boyut Puan Ortalamalarının Dağılımı	Kruskal-Wallis Testi, Student t Testi, OneWayAnova, Post Hoc (Tukey)
Yönetici Hemşirelerin Tanımlayıcı Bilgilerine Göre Yetki Devri Konusunda Kendini Değerlendirmelerinin Dağılımı	Sayı ve Yüzde
Yönetici Hemşirelerin YDÖ Toplam Puan Ortalaması, BFKÖÖ Alt Boyut ve Toplam Puan Ortalamaları Arasındaki İlişki	Pearson Korelasyon Analizi

4. BULGULAR

Çalışmadan elde edilen bulgular aşağıda belirtilen başlıklar altında ele alınmıştır.

- 4.1. Yönetici Hemşirelerin Tanımlayıcı Bilgilerine İlişkin Bulgular
- 4.2. Yönetici Hemşirelerin BFKÖ İlişkin Bulgular
- 4.3. Yönetici Hemşirelerin Yetki Devrine İlişkin Bulgular

4.1. Yönetici Hemşirelerin Sosyo-Demografik Bilgilerine İlişkin Bulgular

Tablo 4.1.1. Yönetici Hemşirelerin Sosyo-Demografik Özelliklerine Yönelik Bulgular (N=79)

Özellikler	Sayı (n)	Yüzde (%)
Yaş ($\bar{x} \pm Ss = 34.54 \pm 7.03$)		
22-35 yaş arası (Min: 22)	49	62.0
36 yaş ve üzeri (Max: 54)	30	38.0
Cinsiyet		
Kadın	50	63.3
Erkek	29	36.7
Medeni Durum		
Evli	60	75.9
Bekar	19	24.1
Çocuk Durumu		
Yok	25	31.6
Var	54	68.4
Eğitim Durumu		
Sağlık Meslek Lisesi (SML)	21	26.5
Ön Lisans	10	12.7
Lisans	39	49.4
Yüksek Lisans/Doktora	9	11.4

Araştırmaya katılan yönetici hemşirelerin sosyo-demografik özellikleri incelendiğinde; yaş ortalamalarının 34.54 ± 7.03 olduğu ve %62'sinin 22-35 yaş grubunda olduğu belirlenmiştir. Yönetici hemşirelerin %63.3'ü kadın, %75.9'u evli, %68.4'ünün ise çocuk sahibi ve %49.4'ünün lisans mezunu olduğu tespit edilmiştir (Tablo 4.1.1)

Tablo 4.1.2. Yönetici Hemşirelerin Çalışma Özelliklerine Yönelik Bulgular (n=79)

Özellikler	Sayı (n)	Yüzde (%)
Hastane		
Üniversite Hastanesi	57	72.2
Özel Hastane	22	27.8
Bölüm		
Dahili Birim Yöneticisi	11	13.9
Cerrahi Birim Yöneticisi	22	27.8
Özelleşmiş Birim Yöneticisi*	31	39.2
İdari Birim Yöneticisi**	15	18.9
Görev Ünvanı***		
Üst Kademe Yönetici Hemşire	3	3.8
Orta Kademe Yönetici Hemşire	14	17.7
Alt Kademe Yönetici Hemşire	62	78.5
Mesleki Deneyim Yılı ($\bar{x} \pm Ss = 14 \pm 6.49$)		
10 yıla kadar (Min: 3 yıl)	26	32.9
11-15 yıl arası	29	36.7
16 yıl ve üzeri (Max: 30yıl)	24	30.4
Yönetici Hemşirelik Yılı ($\bar{x} \pm Ss = 7.08 \pm 5.36$)		
5 yıl ve altı (Min: 1yıl)	35	44.3
6-10 yıl arası	31	39.2
11 yıl ve üzeri (Max: 25 yıl)	13	16.5
Ast Sayısı		
10 ve altı	28	35.4
11-20 arası	17	21.5
21 ve üzeri	34	43.1

* Ameliyathane, organ ve doku nakli ünitesi, hemodiyaliz ünitesi, periton diyalizi ünitesi, nükleer tıp, kan alma birimi, özel katlar, acil servis, çocuk acil servisi, patoloji laboratuvarı, pediatri servisi, pediatri YBÜ, eğitim birimi, anestezi.

** Hemşirelik hizmetleri müdürü, hemşirelik hizmetleri müdür yardımcısı, süpervizör.

*** *Üst Kademe Yönetici Hemşire*: Sağlık Bakım Hizmetleri Müdürü; *Orta Kademe Yönetici Hemşire*: Sağlık Bakım Hizmetleri Müdür Yardımcıları, bölüm yöneticileri, süpervisörler; *Alt Kademe Yönetici Hemşire*: Servis sorumlu hemşireleri

Araştırmaya katılan yönetici hemşirelerin çalışma özelliklerine yönelik bulgular değerlendirildiğinde; %72.2'sinin üniversite hastanesinde, %27.8'inin özel hastanede çalıştığı belirlenmiştir. Yönetici hemşirelerin %39.2'sinin özelleşmiş birimlerde, %78.5'inin alt kademe yönetici hemşire olarak görev yaptığı saptanmıştır. Yönetici hemşirelerin %36.7'sinin 11-15 yıl arasında ve ortalama 14 ± 6.49 yıl mesleki deneyim yılına sahip olduğu; %44.3'ünün ise, beş yıl ve daha az süredir, ortalama 7.08 ± 5.36 yıl yönetici hemşire olarak görev yaptığı, %43.1'inin ise ast hemşire sayısının 21 ve üzeri olduğu tespit edilmiştir (Tablo 4.1.2).

4.2. Yönetici Hemşirelerin BFKÖ'ne İlişkin Bulgular

Tablo 4.2.1. Yönetici Hemşirelerin BFKÖÖ Alt boyut Puan Ortalamalarının Dağılımı

Ölçek Toplam ve Alt Boyutları	\bar{x}	Ss	Min	Max
Dışadönüklük	3.82	0.57	2.63	5.00
Sorumluluk	4.11	0.51	2.89	5.00
Açıklık	3.46	0.43	2.00	4.30
Geçimlilik	3.94	0.53	2.22	5.00
Duygusal Dengesizlik	3.24	0.48	1.88	4.25

Tablo 4.2.1 değerlendirildiğinde; BFKÖÖ nin alt boyutlardan alınan madde toplam puan ortalamaları incelendiğinde en yüksek puandan en düşük puana sırasıyla; birinci sırada 4.11 ± 0.51 ile “sorumluluk” alt boyutu, ikinci sırada 3.94 ± 0.53 puanla “geçimlilik” boyutu, üçüncü 3.82 ± 0.57 ile “dışadönüklük” boyutu, dördüncü 3.46 ± 0.43 ile “açıklık” boyutu ve en düşük puanla beşinci sırada 3.24 ± 0.48 ile “duygusal dengesizlik” alt boyutunda olduğu tespit edilmiştir (Tablo 4.2.1).

4.3. Yönetici Hemşirelerin Yetki Devrine Yönelik Bulgular

Tablo 4.3.1. Yönetici Hemşirelerin YDÖ Toplam ve Alt Boyut Puan Ortalamaları Dağılımı

Ölçek Toplam ve Alt Boyutları	\bar{x}	Ss	Min	Max
Yöneticinin Yetki Devrine Yaklaşımı	2.54	0.45	1.50	3.38
Astlara Güven	2.89	0.46	1.75	4.00
Astın Özellikleri	3.01	0.46	2.25	4.00
Örgüt Yapısı	2.65	0.34	1.60	3.60
YDÖ Toplam Puan Ortalaması	2.72	0.19	2.24	3.19

Yönetici Hemşirelerin YDÖ Toplam ve Alt Boyut Puan Ortalamaları Dağılımı incelendiğinde; Yetki Devri Ölçeği'nin bütününden yönetici hemşirelerin aldığı madde toplam puan ortalamasının 2.72 ± 0.19 olduğu belirlenmiştir. Alt boyutlardan alınan madde toplam puan ortalamaları incelendiğinde en yüksek puanın, 3.01 ± 0.46 ile “astın özellikleri” alt boyutunda, ikinci yüksek puanın 2.89 ± 0.46 ile “astlara güven” alt boyutunda, ardından 2.65 ± 0.34 puanla “örgüt yapısı” alt boyutunun geldiği ve en düşük puanın 2.54 ± 0.45 ile “yöneticinin yetki devrine yaklaşımı” alt boyutunda olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 4.3.2. Yönetici Hemşirelerin Yetki Devretmeye Yönelik Görüşlerinin Dağılımı

Özellikler	Sayı (n)	Yüzde (%)
Yetki Devrini Güçleştiren Kurumsal Faktörler*		
Yetki Devredecek Sayıda Çalışanın Olmaması	32	30.8
İş Tanımlarında Görevlere Eşdeğer Yetkinin Verilmemesi	29	27.8
Yetki Devredecek Nitelikte Çalışanın Olmaması	24	23.1
Kurumun Merkezci Örgüt Yapısına Sahip Olması	13	12.5
Üst Yönetimin Yeti Devrine Sıcak Bakmaması	6	5.8
Yetki Devredilen Durumlar*		
İzindeyken	74	49.7
Acil Durumlarda	51	34.2
Çok Yoğun Olduğumda	13	8.7
Her Durumda	5	3.4
Çalışanların Motivasyonu Düştüğünde	4	2.7
Hoşlanmadığım İşler Olduğunda	2	1.3
Yetki Devredilen Konular*		
Ünite Yönetimi	38	20.1
Malzeme Seçimi ve Temini	37	19.6
Çalışanların Eğitimi	32	16.9
Çalışma Listelerinin Düzenlenmesi	29	15.3
Sosyal Etkinlikler	27	14.3
Hasta Bakımı	26	13.7
Yetki Devri Konusunda Kendini Değerlendirme*		
Bazen Devrederim	53	67.1
Genellikle Devrederim	11	13.9
Bugüne Kadar Hiç Devretmedim	8	10.1
Devretmem	7	8.9

*Birden fazla seçenek işaretlenmiştir.

Yetki devrini güçleştiren kurumsal faktörlerin dağılımı incelendiğinde; yönetici hemşirelerin %30.8' inin yetki devredecek sayıda çalışanın olmamasından, %27.8'inin iş tanımlarında görevlere eşdeğer yetkinin verilmemesinden, %23.1'inin yetki devredecek nitelikte çalışanın olmamasından, %12.5'inin kurumun merkezci örgüt yapısına sahip olmasından ve %5.8'inin üst yönetimin yetki devrine sıcak bakmamasından kaynaklandığı saptanmıştır (Tablo 4.3.2).

Yönetici hemşirelerin yetki devrettiği durumların dağılımına bakıldığında; %49.7'si izinleyken, %34.2'si acil durumlarda, %8.7'si çok yoğun olduğunda, %3.4'ü her durumda, %2.7'si çalışanların motivasyonu düştüğünde, %1.3'ü hoşlanmadığı işler olduğunda yetki devrettiklerini belirtmişlerdir (Tablo 4.3.2).

Yönetici hemşirelerin yetki devrettikleri konuların dağılımına bakıldığında; %20.1 ünite yönetimi, %19.6 malzeme seçimi ve temini, %16.9 çalışanların eğitimi, %15.3 çalışma listelerinin düzenlenmesi, %14.3 sosyal etkinlikler, %13.7 hasta bakımı şeklinde sıralanmıştır (Tablo 4.3.2).

Yönetici hemşirelerin yetki devri konusunda kendini değerlendirmeleri incelendiğinde; %67.1 bazen devrederim, %13.9 genellikle devrederim, %10.1 bugüne kadar hiç devretmedim, %8.9 devretmem ifadelerini kullandıkları görülmüştür (Tablo 4.3.2).

Tablo 4.3.3.Yönetici Hemşirelerin Sosyo-Demografik Özelliklerine Göre YDÖ Toplam ve Alt Boyut Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması

		Yöneticinin Yetki Devrine Yaklaşımı	Astlara Güven	Astın Özellikleri	Örgüt Yapısı	YDÖ Toplam
	n	$\bar{X} \pm Ss$	$\bar{X} \pm Ss$	$\bar{X} \pm Ss$	$\bar{X} \pm Ss$	$\bar{X} \pm Ss$
Yaş						
22-35 yaş arası	49	2.50±0.37	2.82±0.430	3.05±0.43	2.71±0.31	2.7±0.19
36 yaş ve üstü	30	2.60± 0.55	3.00±0.500	2.95±0.50	2.54±0.37	2.73±0.18
t		-0.844	-1.634	0.914	2.286	-0.197
P		0.403	0.106	0.364	0.025*	0.845
Cinsiyet						
Kadın	50	2.60± 0.48	2.89±0.45	2.98±0.42	2.60±0.36	2.72±0.20
Erkek	29	2.44± 0.37	2.89±0.48	3.07±0.51	2.73±0.30	2.72±0.16
t		1.449	-0.059	-0.858	-1.590	0.194
P		0.151	0.953	0.393	0.116	0.847
Medeni Durum						
Evli	60	2.51±0.44	2.89± 0.43	3.0375± 0.43	2.6500± 0.33	2.7183± 0.18
Bekar	19	2.63± 0.48	2.89±0.54	2.9605± 0.54	2.6526± 0.38	2.7519± 0.20
t		-1.040	-0.025	0.631	-0.029	-0.670
P		0.302	0.980	0.530	0.977	0.505
Çocuk Durumu						
Yok	25	2.58±0.41	2.83±0.48	2.98± 0.52	2.71± 0.29	2.73± 0.17
Var	54	2.52± 0.46	2.92± 0.45	3.03± 0.43	2.62± 0.36	2.72± 0.19
t		0.543	-0.814	-0.509	1.075	0.342
P		0.589	0.418	0.612	0.286	0.734
Eğitim Durumu						
SML ^a	21	2.42± 0.40	2.83± 0.48	3.07± 0.50	2.66± 0.34	2.68± 0.18
Önlisans ^b	10	2.52± 0.53	3.10± 0.59	2.90± 0.64	2.60± 0.33	2.72± 0.21
Lisans ^c	39	2.62± 0.47	2.94± 0.39	3.05± 0.42	2.68± 0.36	2.78± 0.17
Lisansüstü ^d	9	2.50± 0.31	2.58± 0.41	2.88± 0.22	2.51± 0.28	2.59± 0.16
KW		4.499	6.949	2.366	2.677	9.513
P		0.212	0.074	0.500	0.444	0.023*
Fark						c>d

t: Student t testi; KW: Kruskal-Wallis Testi; YDÖ: Yetki Devri Ölçeği; * p<0.05; ** p<0.01; *** p<0.001

Yönetici hemşirelerin sosyo-demografik özellikleri ile YDÖ toplam ve alt boyut puan ortalamalarının karşılaştırılması Tablo 4.3.3 de incelenmiştir.

Cinsiyet, medeni durum, çocuk sahibi olma durumu ile YDÖ toplam ve alt boyut puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı ($p>0.05$) belirlenmiştir.

Yönetici hemşirelerin yaşı ile örgüt yapısı alt boyutu arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu ($p<0.05$) saptanmıştır. “Örgüt yapısı” alt boyut puan ortalamasının 22-35 yaş arasında bulunan yönetici hemşirelerin, 36 yaş ve üzerindeki yönetici hemşirelere göre yüksek olduğu saptanmıştır.

Yönetici hemşirelerin eğitim durumu ile YDÖ toplam puan ortalaması arasındaki istatistiksel olarak anlamlı bir farkın olduğu ($p<0.05$) tespit edilmiştir. Bu farkı belirlemeye yönelik yapılan ileri analiz sonucuna göre lisans mezunu yönetici hemşirelerin lisansüstü mezun yönetici hemşirelere göre yetki devretme düzeylerinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir (Tablo 4.3.3).

Tablo 4.3.4. Yönetici Hemşirelerin Çalışma Özelliklerine Göre YDÖ Toplam ve Alt Boyut Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması

		Yöneticinin Yetki Devrine Yaklaşımı	Astlara Güven	Astın Özellikleri	Örgüt Yapısı	YDÖ Toplam
	n	$\bar{X} \pm Ss$	$\bar{X} \pm Ss$	$\bar{X} \pm Ss$	$\bar{X} \pm Ss$	$\bar{X} \pm Ss$
Hastane						
Üniversite	57	2.57± 0.44	2.89± 0.46	2.99± 0.49	2.63± 0.37	2.72± 0.18
Özel	22	2.47± 0.46	2.88± 0.47	3.09± 0.35	2.68± 0.25	2.71± 0.21
t		0.888	0.072	-0.860	-0.496	0.223
P		0.377	0.943	0.393	0.621	0.824
Bölüm						
Dahili ^a	11	2.71± 0.36	2.84± 0.39	3.09± 0.45	2.52± 0.37	2.76± 0.22
Cerrahi ^b	22	2.52± 0.50	2.89± 0.56	2.89± 0.42	2.53± 0.39	2.67± 0.22
Özelleşmiş ^c	31	2.56± 0.42	2.86± 0.46	3.09± 0.47	2.69± 0.26	2.75± 0.17
İdari ^d	15	2.40± 0.47	2.98± 0.35	2.98± 0.49	2.81± 0.33	2.72± 0.14
F		1.005	0.273	0.917	2.731	0.982
P		0.395	0.844	0.437	0.050	0.406
Görev Ünvanı						
Üst Kademe ^a	3	2.20± 0.56	2.75± 0.25	3.33± 0.57	3.06± 0.46	2.73± 0.07
Orta Kademe ^b	14	2.45± 0.45	3.01± 0.34	2.92± 0.45	2.74± 0.27	2.72± 0.14
Alt Kademe ^c	62	2.58± 0.44	2.87± 0.49	3.02± 0.45	2.60± 0.34	2.72± 0.20
KW		2.191	2.359	1.261	5.336	0.026
P		0.334	0.307	0.532	0.069	0.987
Mesleki Deneyim Yılı						
10 yıl ve ↓ ^a	26	2.47± 0.42	2.80± 0.40	3.00± 0.38	2.71± 0.31	2.69± 0.16
11-15 yıl ^b	29	2.50± 0.38	2.88± 0.47	3.07± 0.49	2.72± 0.30*	2.73± 0.20
16 yıl ve ↑ ^c	24	2.67± 0.53	2.98± 0.50	2.96± 0.50	2.49± 0.38	2.74± 0.19
F		1.539	0.965	0.392	3.924	0.571
P		0.221	0.386	0.677	0.024*	0.568
Fark					b>c	
Yönetici Hemşirelik Yılı						
5 yıl ve ↓ ^a	35	2.46± 0.43	2.96± 0.43	3.11± 0.43	2.66± 0.32	2.73± 0.19
6-10 yıl arası ^b	31	2.52± 0.43	2.82± 0.45	2.96± 0.47	2.73± 0.31*	2.71± 0.20
11 yıl ve ↑ ^c	13	2.79± 0.48	2.86± 0.55	2.88± 0.48	2.41± 0.37	2.73± 0.15
F		2.697	0.793	1.509	4.304	0.079
P		0.074	0.456	0.228	0.017*	0.924
Fark					b>c	
Ast Sayısı						
10 ve altı ^a	28	2.61± 0.41	2.77± 0.50	3.05± 0.40	2.53± 0.34	2.71± 0.18
11-20 arası ^b	17	2.48± 0.42	2.95± 0.39	3.04± 0.45	2.64± 0.22	2.71± 0.18
21 ve üzeri ^c	34	2.51± 0.49	2.95± 0.45	2.97± 0.51	2.74± 0.37	2.74± 0.20
F		0.565	1.366	0.234	3.021	0.218
P		0.571	0.261	0.792	0.055	0.805

t: Student t testi; F: One-Way ANOVA testi; KW: Kruskal-Wallis testi; YDÖ: Yetki Devri Ölçeği; *p<0.05; **p<0.01; ***p<0.001

Yönetici hemşirelerin çalışma özellikleri ile YDÖ toplam ve alt boyut puan ortalamalarının karşılaştırılması Tablo 4.3.4 de incelenmiştir.

Çalışılan hastane, bölüm ve ast sayısı ile YDÖ toplam ve alt boyut puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı ($p>0.05$) belirlenmiştir.

Yönetici hemşirelerin görev ünvanı ile YDÖ toplam ve alt boyut puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı ($p>0.05$) belirlenmiştir.

Yönetici hemşirelerin mesleki deneyim yılı ile “örgüt yapısı” alt boyutu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu ($p<0.05$) saptanmıştır. Bu farkı belirlemeye yönelik yapılan ileri analiz sonucuna göre mesleki deneyim yılı 11-15 yıl arasında olan yönetici hemşirelerin örgüt yapısına yönelik yetki devretme düzeylerinin, 16 yıl ve üzeri mesleki deneyime sahip yönetici hemşirelerden daha yüksek olduğu saptanmıştır.

Yönetici hemşirelerin, yöneticilik yılı ile “örgüt yapısı” alt boyutu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu ($p<0.05$) saptanmıştır. Bu farkı belirlemeye yönelik yapılan ileri analiz sonucuna göre mesleki deneyim yılı 6-10 yıl arasında yöneticilik deneyimi olan yönetici hemşirelerin örgüt yapısına yönelik yetki devretme düzeylerinin, 11 yıl ve üzeri yöneticilik deneyimi olan yönetici hemşirelere göre daha yüksek olduğu görülmüştür.

Tablo 4.3.5. Yönetici Hemşirelerin Tanımlayıcı Özelliklerine Göre Yetki Devri Konusunda Kendini Değerlendirmelerinin Dağılımı

	Genellikle Devrederim		Bazen Devrederim		Devretmem		Bugüne Kadar Hiç Devretmedim	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Yaş								
22-35 yaş	7	14.3	31	63.3	5	10.2	6	12.2
36 yaş ve üzeri	4	13.3	22	73.3	2	6.7	2	6.7
Cinsiyet								
Kadın	6	12.0	36	72.0	3	6.0	5	10.0
Erkek	5	17.2	17	58.7	4	13.8	3	10.3
Medeni Durum								
Evli	10	16.7	40	66.7	4	6.6	6	10.0
Bekar	1	5.3	13	68.4	3	15.8	2	10.5
Çocuk Durumu								
Var	8	14.8	36	66.6	3	5.6	7	13.0
Yok	3	12.0	17	68.0	4	16.0	1	4.0
Eğitim Durumu								
SML	2	9.5	16	76.2	1	4.8	2	9.5
Önlisans	2	20.0	6	60.0	2	20.0	0	0
Lisans	5	12.8	27	69.2	3	7.7	4	10.3
Lisans üstü	2	22.2	4	44.5	1	11.1	2	22.2
Hastane								
Üniversite	10	17.5	34	59.7	6	10.5	7	12.3
Özel	1	4.5	19	86.5	1	4.5	1	4.5
Bölüm								
Dahili	0	0	11	100	0	0	0	0
Cerrahi	2	9.1	15	68.2	3	13.6	2	9.1
Özelleş	8	25.8	20	64.5	0	0	3	9.7
İdari	1	6.6	7	46.7	4	26.7	3	20.0
Deneyim Yılı								
3-10	4	15.4	17	65.4	2	7.7	3	11.5
11-15	4	14.3	19	67.9	3	10.7	3	10.7
16 ve üzeri	3	12.5	17	70.9	2	8.3	2	8.3
Yöneticilik Yılı								
0-5 arası	4	11.4	22	62.9	4	11.4	5	14.3
6-10 arası	5	16.1	20	64.5	3	9.7	3	9.7
11 üzeri	2	15.4	11	84.6	0	0	0	0
Ünvan								
Üst	1	33.3	1	33.3	1	33.3	0	0
Orta	1	7.2	7	50.0	3	21.4	3	21.4
Alt	9	14.5	45	72.6	3	4.8	5	8.1
Ast Sayısı								
10 ve altı	3	10.7	21	75.0	1	3.6	3	10.7
11-20	5	29.4	12	70.6	0	0	0	0
21 ve ↑	3	8.9	20	58.8	6	17.6	5	14.7

*Birden fazla seçenek işaretlenmiştir

Yönetici Hemşirelerin Tanımlayıcı Özelliklerine Göre Yetki Devri Konusunda Kendini Değerlendirmelerinin Dağılımı Tablo 4.3.5' de incelenmiştir.

Yaşa, cinsiyete, medeni duruma, çocuk durumuna, eğitim durumuna, çalışılan hastaneye ve bölüme, mesleki deneyim yılına, yönetici hemşirelik deneyim yılına, ünvana ve ast sayısına göre yönetici hemşireler “bazen” yetki devrettiklerini belirtmişlerdir (Tablo 4.3.5).

Tablo 4.3.6. Yönetici Hemşirelerin YDÖ Toplam ve Alt Boyut Puan Ortalamaları ile BFKÖÖ Alt Boyut Puan Ortalamaları Arasındaki İlişki

Değişkenler		Yöneticinin Yetki Devrine Yaklaşımı	Astlara Güven	Astın Özellikleri	Örgüt Yapısı	Yetki Devri Ölçeği Toplam
Dışadönüklük	r	0.024	0.012	0.242	0.036	0.154
	P	0.835	0.918	0.032*	0.751	0.174
Sorumluluk	r	0.149	0.175	0.111	-0.030	0.255
	p	0.190	0.122	0.328	0.796	0.023*
Açıklık	r	0.023	-0.030	0.302	0.075	0.179
	p	0.840	0.794	0.007*	0.510	0.114
Geçimlilik	r	0.180	0.195	-0.008	-0.045	0.230
	p	0.113	0.084	0.942	0.694	0.041*
Duygusal Dengesizlik	r	-0.014	0.003	-0.126	-0.140	-0.130
	p	0.906	0.982	0.269	0.219	0.254

*Pearson Korelasyon Analizi

Yönetici hemşirelerin YDÖ toplam ve alt boyut puan ortalamaları ile BFKÖÖ alt boyutlarına ilişkin korelasyon analizi sonuçlarına yönelik bulgular Tablo 4.3.6'da yer almaktadır. YDÖ toplam puan ortalaması ile sorumluluk ($r=0.255$) ve geçimlilik ($r=0.230$) arasında; astın özellikleri alt boyutu ile dışadönüklük ($r=0.242$) ve açıklık ($r=0.302$) arasında pozitif yönlü, zayıf ve istatistiksel açıdan anlamlı ilişki ($p<0.05$) saptanmıştır.

5. TARTIŞMA

Hemşirelik mesleğinin yerine getirilmesinde ve başarıya ulaşmasında yönetimin etkinliği büyük önem taşımaktadır. Yönetici hemşirelerin çalışanlarını başta işle ilgili konular olmak üzere her türlü konuda desteklemeleri, onların kendilerini önemli ve değerli hissetmelerini sağlamaları, güçlendirmeli ve çalışma etkinliğini artırmaları adına yetkilerinin bir kısmını devretmeleri önem taşımaktadır. Yetki devrinde yönetici hemşirenin kişilik özelliği, sahip olduğu zeka ve yetenek, astların özellikleri gibi konular rol oynamaktadır. Bu çalışma ile yönetici hemşirelerin BFKÖ göre yetki devretme durumunun incelenmesi amaçlanmıştır. Literatür taraması yapıldığında yetki devri ile kişilik özellikleri arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışma olmaması literatüre katkısı açısından araştırmannın önemini artırmaktadır.

Bu bölümde araştırma sonucunda elde edilen bulgular iki başlık altında tartışılmıştır.

5.1. Yönetici Hemşirelerin BFKÖ İlişkin Bulguların Tartışılması

5.2. Yönetici Hemşirelerin Yetki Devrine İlişkin Bulguların Tartışılması

5.1. Yönetici Hemşirelerin BFKÖ'ne İlişkin Bulguların Tartışılması

Çalışma bulguları sonucunda, yönetici hemşirelerin BFKÖÖ alt boyutlardan alınan madde toplam puan ortalamaları incelendiğinde en yüksek puanın “sorumluluk” alt boyutunda olduğu tespit edilmiştir (Tablo 4.2.1). Bu bulgu sağlık çalışanlarının çalışma ortamını değerlendiren diğer çalışmalarla paralellik göstermektedir (Çelebi 2015; Louch ve ark. 2016; Koorevaar ve ark. 2017). Finn (2000), “sorumluluğun” profesyonellikte esas olduğunu ifade etmiştir. Forestell ve Nezlek (2018)’in yaptıkları çalışmanın sonucunda da katılımcıların büyük çoğunluğunun “sorumluluk” ve “açıklık” kişilik özelliğine sahip olduğu bulunmuştur. Louch ve ark. (2016)’nın çalışmalarında da hemşirelerin “sorumluluk” boyutu puanlarının yüksek, “duygusal dengesizlik” puanlarının da en düşük olduğu saptanmıştır. Sarmad ve Bahsir (2016) hemşirelerle yaptıkları çalışma sonucunda, “dışa dönüklük”, ‘açıklık’, “sorumluluk” ve “geçimlilik” kişilik özelliğinin hasta

memnuniyeti ile pozitif ilişkili olduğu, “duygusal dengesizlik” kişilik özelliğinin ise hasta memnuniyeti ile negatif ilişkili olduğunu bulmuştur. Çelebi (2015), “Kamu Hastaneler Birliğine Bağlı Hastanelerde Çalışan Hemşirelerin Kişilik Özellikleri İle Değişime Yönelik Tutumları Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi” adlı çalışmasında, hemşireler BFKÖÖ’den en yüksek ortalamayı “sorumluluk” alt boyutundan almışlardır. Bu bulgular yönetici hemşirelerin daha çok kendi kendini yöneten, öz disiplinli, bağımsız, azimli, hırslı, hedef ve başarı odaklı, değişime açık, kendi aktivitelerini kendi yöneten, sorumluluk sahibi yani “otonom” olduklarını göstermektedir. Sorumluluk yönü kuvvetli olan bireylerin öğrenme ve sosyalleşmenin sonucuyla değerlendirici yönleri gelişim gösterir, tepkilerinde mantıklı olmaya daha yatkındırlar. Hemşirelik mesleğinin diğer meslek gruplarına göre, daha fazla multidisipliner çalışma gerektirmesi, çoğunluğunun kadın olması gibi faktörler nedeniyle diğer mesleklere göre daha fazla “sorumluluk” kişilik özelliğinin görülmesine neden olabilir. Dolayısıyla, yönetici hemşirelerin bu kişilik özelliğine sahip olması, meslek açısından olması istenen bir durum olarak değerlendirilmektedir. Ayrıca yoğun çalışma koşullarına sahip olmaları ve insan sağlığıyla ilgilenmeleri de, diğer meslek gruplarına oranla daha sorumlu bireyler olduklarını düşündürmektedir.

Çalışma bulguları sonucunda, yönetici hemşirelerin beş faktör kişilik özelliklerinden en düşük puanın ise “duygusal dengesizlik” alt boyutunda olduğu saptanmıştır (Tablo 4.2.1). Bu alt boyutun diğer araştırmalarda da çoğunlukla en düşük puana sahip olduğu görülmektedir (Alan ve Baykal 2018). Miyata ve ark. (2015)’nin çalışmaları sonucunda da hemşirelerin en düşük kişilik puanlarının “Duygusal Dengesizlik” boyutu olduğu saptanmıştır. Özyer ve ark. (2012)’nin hemşire ve doktorlarla yaptığı nitel araştırma sonucunda katılımcıların, kişilik özelliklerinden “duygusal dengesizlik” boyutu hakkında üzüntülü, sıkıntılı ve gergin olma hali, telaşçılık cevaplarını verdikleri belirtilmiştir. Çelebi (2015)’nin çalışmasında da, çalışmamızın sonuçlarını destekler nitelikte hemşirelerin, beş faktör kişilik özelliklerinden “duygusal dengesizlik” boyutunun en düşük puanı aldığı belirtilmiştir. Özcan ve Mercan (2016) yaptıkları çalışma sonucunda “duygusal dengesizlik” kişilik özelliğine sahip hemşirelerin tükenmişliğe daha yatkın olduklarını belirtmişlerdir. Basım ve ark (2009)’nin aktardığına göre, hem kaygı ve

suçluluk gibi kişilerin içine dönük duyguları, hem de sinirlilik ve acelecilik gibi dışarıya dönük sergilenebilen duyguları barındırmasından dolayı, bu kişilik özelliği hiçbir çatışma çözme yaklaşımını yordamamaktadır. Araştırma kapsamındaki katılımcıların ve genel olarak mesleki anlamda kadın cinsiyetinin baskın olması ve birden fazla role sahip olması, zorlu ve uzun çalışma şartları gibi nedenlerle ilişkili olarak hemşirelerin “duygusal dengesizlik” alt boyutundan diğer alt boyutlara göre daha düşük puan aldığı düşünülmektedir. Gerilime dayanma seviyesi olarak da tanımlanan bu boyutun puanının düşük olması, uyum sağlama, uzlaşma ve işbirliği konusunda çaba gerektirmesi nedeniyle olumlu bir durum olarak düşünülmektedir.

5.2. Yönetici Hemşirelerin Yetki Devrine İlişkin Bulguların Tartışılması

Çalışmada, yönetici hemşirelerin yetki devrine ilişkin tutumlarının orta düzeyde olduğunu belirlenmiştir (Tablo 4.3.1). Topçu (2006) ve Atçioğlu (2016) çalışmalarında, bu çalışmaya benzer şekilde yönetici hemşirelerin yetki devrine karşı tutumlarının orta düzeyde olduğunu tespit etmişlerdir. Şen (2009) ise yönetici hemşirelerin yetki devri ile ilgili faaliyet düzeylerinin yüksek seviyede olduğunu saptamıştır. Yönetici hemşirelerin çoğunluğunun kendilerini değerlendirmelerinde verdikleri “bazen devrederim” cevabı da bu sonuçla paralellik göstermektedir. Leana (2017) nin çalışmasında, “yöneticinin asta dair algısı”, “yöneticinin iş yükü” ve “kararların önemi” faktörlerinin yetki devrinin önemli belirleyicileri olduğu belirtilmiştir. Yetki devri mesleki profesyonelleşme adına yönetici hemşirelerin zaman tasarrufu, astların gelişimi ve çalışanların motivasyonunun sağlanması gibi birçok alanda olumlu katkılar sağlarken, çalışma sonucumuzda yetki devrinin orta düzey bulunması beklenen düzeyde yüksek olmasa da mesleki gelişim açısından istenen bir durum olarak düşünülmektedir.

YDÖ alt boyutlardan alınan madde toplam puan ortalamaları incelendiğinde en yüksek puanı “astın özellikleri” alt boyutunda olduğu saptanmıştır (Tablo 4.3.1). Topçu (2006) da çalışmamızla benzer şekilde en yüksek puanı “astın özellikleri” alt boyutunda saptarken, Şen (2009) ise çalışmamızın aksine “astın özellikleri” alt boyutu puan ortalamasını en düşük olarak bulmuştur. Magnusson ve ark. (2017) çalışmalarında, yöneticiler hedeflerini paylaşan, daha uzun süre çalışan, kısmen yönetici-ast ilişkisinin olumlu olduğu kişilere yetki devri konusunda daha ılımlı

olduklarını belirtmişlerdir. Çalışmamızda yönetici hemşirelerin sorumluluk alabilecek yapıda, iletişimi iyi, geçmiş deneyimlerinde başarılı olmuş çalışanlara yetki devretmeyi tercih ettikleri düşünülmektedir.

YDÖ alt boyutlardan alınan madde toplam puan ortalamaları incelendiğinde en düşük puanın ise “yöneticinin yetki devrine yaklaşımı” alt boyutunda olduğu tespit edilmiştir (Tablo 4.3.1). Şen (2009) ve Topçu (2006), “yöneticinin yetki devrine yaklaşımı” alt boyut puanını orta düzey saptamıştır. Bu alt boyutun düşük çıkması yöneticilerin yetki devrine sıcak bakmadıkları, çalışanlarla yetkilerini paylaşmak istemedikleri, yetki devrini bir yönetim zaafiyeti olarak algıladıklarını düşündürmektedir.

Yönetici hemşireler %30.8 oran ile en fazla “yetki devredecek sayıda çalışanın olmaması”, ifadesini yetki devreni güçleştiren kurumsal faktör olarak belirtmişlerdir (Tablo 4.3.2). Lawrence ve ark. (2010) çalışmasında yetişkin nüfusu arttıkça profesyonel hemşire eksikliğinin ortaya çıktığını, düşük maliyetle bakım sağlamak için birçok sağlık kuruluşu tarafından çok sayıda lisans mezunu olmayan yardımcı personel istihdam edildiğini belirtmiştir. Yine aynı çalışmada, profesyonel hemşirelerin yardımcı personele yetki devrettiği durumlarda, güvenli ve kaliteli bakım sağlama yükümlülüğünün ihmal edildiği ve bir takım sıkıntıların oluştuğu belirtilmiştir. Sağlık Bakanlığı (2015)'nin yayınladığı, Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü (OECD), Avrupa Birliği Sağlık İstatistikleri ve Türkiye adlı yayında OECD ülkelerinde 2000 ve 2013 yılları arasında 1000 kişi başına düşen hemşire sayıları incelenmiştir. Bu istatistik sonucunda OECD ülkelerinde ortalama oran dokuz iken Türkiye’de ise maalesef ikiden az hemşire olarak bulunmuştur. Hasta bakım alanında görülen hemşire insan gücü alanındaki eksiklikler yetki devredecek sayıda çalışan olmaması ifadesini destekler niteliktedir.

Yönetici hemşireler %49.7 oranında en fazla “izinleyken” yetki devrettiklerini belirtmişlerdir (Tablo 4.3.2). Şen (2009) çalışmasında da yönetici hemşirelerin en fazla “izinleyken” yetki devrettiklerini saptamıştır. Teoride olması gereken sıklıkla işlerin çok olduğu durumlarda yetki devrinin yapılmasıdır. Çünkü yetki devretmenin en temel amaçlarından birisi yetkili konumundaki kişinin yüklendiği görev ve işlerin bir kısmını astlarına yaptırarak, kendi omuzlarındaki

yükü hafifletmek ve daha verimli çalışmaktır. Konu bu açıdan ele alındığında; işlerin fazla olduğu durumlarda yetki daha kolay ve daha çok devredilmektedir. Bu durumda yönetici hemşirelerin “izindeyken” yetki devretmeleri otoriteyi elden bırakmama isteğinde olduklarını düşündürmektedir. Ayrıca yönetici hemşirelerin, yetki devrini güçleştiren kurumsal faktörlerden “yetki devredecek sayıda çalışanın olmaması” üzerinde yoğunlaşması da, “izindeyken” yetki devretmelerinin bir nedeni olarak düşünülmektedir. Ayrıca izindeyken devredilen yetki değil, vekâlet vermektir. Yetki devretmek için bu kavramın anlamının tam olarak iyi bir şekilde bilinmesi ve gereğinin anlaşılması gerekmektedir. Çalışmamızda, yönetici hemşirelerin bu ayrımı yapamadıkları ve kavram karmaşası yaşadıkları düşünülmektedir.

Yönetici hemşirelerin yetki devrettikleri konuların dağılımına bakıldığında; %20.1 oranı ile en fazla “ünite yönetimi” konusunda yetki devrettiklerini belirtmişlerdir (Tablo 4.3.2). Magnusson ve ark. (2017) çalışmalarında, yönetici hemşirelerin yetki devrinin hasta bakımı ve güvenliği konusunda olumlu etkileri olduğunu ifade ettikleri, bunun için de mesleki ve yöneticilik deneyimi az olan hemşirelerin yetki devri becerilerini geliştirmek için kurumsal destek ve eğitimin gerekliliğini savunmuşlardır. Kalisch (2006) çalışmasında, yönetici hemşirelerin zaman sıkıntısı nedeniyle hasta bakımı alanında etkin olamadıkları için yetki devrini etkin bir şekilde kullanmaları gerektiğini ifade etmiştir. Yine aynı çalışma etkin olmayan yetki devrini, hasta bakımı konusundaki eksikliklerin önemli bir faktörü olarak göstermiştir.

Yönetici hemşirelerin yetki devri konusunda kendilerini değerlendirdiklerinde %67.1 oranı ile en fazla “bazen devrederim” ifadesini kullandıkları saptanmıştır (Tablo 4.3.2). Baddar ve ark. (2016) da çalışmalarında, yönetici hemşirelerin %74.1’inin yetki devri konusunda tarafsız bir tutum sergiledikleri ve bazen yetki devrettikleri sonucuna ulaşmış, bu durumun nedeni olarak yönetici hemşirelerin yetki devri için kendine güvenen bir kadroya sahip olmadıklarını belirttiğini ifade etmişlerdir. Çalışmamızda da yönetici hemşirelerin büyük çoğunluğunun yetki devredecek sayıda çalışanın olmamasını belirtmesi bu durumu destekler niteliktedir. Ayrıca izindeyken vekalet yerine yetkilerini devrettiklerini düşünmeleri, normal zamanda yetki devretmelerini bazen olarak ifade etmelerine neden olduğu düşünülmektedir.

Yönetici hemşirelerin sosyo-demografik özelliklerinden yaş ile YDÖ “örgüt yapısı” alt boyutu arasında istatistiksel açıdan anlamlı ($p>0.05$) fark bulunmuştur (Tablo 4.3.3). Atçioğlu (2016) da, çalışmamızla benzer sonuçlara ulaşmıştır. 22- 35 yaş arası yönetici hemşireler, 36 yaş ve üzerinelere göre astların aşırı iş yükü altında çalıştıkları için yetki devretmekte zorluk yaşadıkları, yeterli sayıda çalışanın olmadığı ve kurum tarafından verilen devredebilecek bir yetkiye sahip olmadıkları için yetki devredemediklerini ifade ettikleri belirlenmiştir. Bu bulgu, ileri yaştaki yönetici hemşirelerin var olan düzene alıştığı, fakat genç yaştaki yönetici hemşirelerin ise sorgulayıcı ve eleştirel bir bakış açısı ile örgüt yapısını yetki devri açısından değerlendirdiklerini düşündürmektedir.

Yönetici hemşirelerin eğitim durumu ile yetki devri ölçeği puan ortalaması karşılaştırıldığında, lisans mezunu olan yönetici hemşirelerin lisansüstü mezunu olan yönetici hemşirelere göre yetki devri tutumlarının daha yüksek olduğu saptanmıştır (Tablo 4.3.3). Bu bulgu beklenenin tersi bir durum olmakla birlikte, çalışmamızda lisansüstü mezunu yönetici hemşire sayısının az olması bu sonucun çıkması olarak düşünülmüştür. Çalışmamızda lisans mezunu olmayan yönetici hemşirelerin sayısının fazla olması (%39.2), 2007 yılı Hemşirelik Kanunu’nda belirtilen “Hemşirelikle ilgili yönetim görevlerinde lisans ve lisansüstü eğitime sahip hemşirelerin rüçhan hakları vardır” maddesinin hala çalışma alanlarında tam olarak uygulanmadığını göstermektedir. Bu durum mesleki gelişim anlamında üzüntü verici bir durum olsa da, çalışmamızda lisans mezunu hemşirelerin yetki devri tutumlarının yüksek olması, mesleki profesyonellik bilinci ve yetki devrini uygulamaları açısından sevindirici bir durum olarak düşünülmektedir.

Yönetici hemşirelerin YDÖ “örgüt yapısı” alt boyut puan ortalamalarının 11-15 yıl arasında mesleki deneyim yılına sahip olanların, 16 yıl ve üzeri mesleki deneyim yılına sahip olanlara göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir (Tablo 4.3.4). Şen (2009)’in çalışmasında da mesleki deneyim yılı 11 yıl ve üzeri olan yönetici hemşirelerin “örgüt yapısı” puanının diğer hemşirelere göre daha yüksek olduğu saptanmıştır. Bu durum meslek hayatının ilk yıllarındaki yönetici hemşirelerin daha deneyimli yönetici hemşirelere göre, kurumun yönetim anlayışı doğrultusunda mesleki gelişim açısından hem yönetici hem astlar için önemli bir konu olan yetki devri konusunda daha istekli olduklarını düşündürmektedir.

Yönetici hemşirelerden, 6-10 yıl arasında yönetici hemşirelik deneyimi olanların YDÖ “örgüt yapısı” alt boyut puan ortalamalarının, 11 yıl ve üzeri yönetici hemşirelik deneyimi olanlardan daha yüksek olduğu saptanmıştır (Tablo 4.3.4). Şen (2009) de çalışmamızla benzer sonuçlar elde etmiştir. Bu sonuç genç yönetici hemşirelerin, çalıştıkları kuruma yönelik daha olumlu düşüncelere ve beklentilere sahip olduklarını düşündürmektedir. Bu durum yöneticilik deneyimi daha genç olan yönetici hemşirelerin, kurumdaki yönetim anlayışının yetki devrini desteklediği durumda iş görme prosedürlerini göz önünde bulundurarak yetki devretme konusundan daha etkin olduklarını düşündürmekte, örgütün yapısına ilişkin ve yetki devri yapmaya karşı daha fazla olumlu düşüncelere sahip olduğu anlaşılmaktadır.

Yönetici hemşirelerin tanımlayıcı özelliklerine göre yetki devri konusunda kendini değerlendirmelerinin dağılımının incelendiğinde; yaşa, cinsiyete, medeni duruma, çocuk durumuna, eğitim durumuna, çalışılan hastaneye ve bölüme, mesleki deneyim yılına, yönetici hemşirelik deneyim yılına, ünvana ve ast sayısına göre tüm yönetici hemşireler bazen yetki devrettiklerini belirtmişlerdir (Tablo 4.3.5). Bu durum da yönetici hemşirelerin ağırlıklı olarak izindeyken yetki devrettikleri sonucu ile paralellik göstermektedir.

Yönetici hemşirelerin YDÖ puan ortalaması ile sorumluluk ve geçimlilik arasında; astın özellikleri alt boyutu ile dışadönüklük ve açıklık arasında pozitif yönlü, zayıf ve istatistiksel açıdan anlamlı ilişki saptanmıştır (Tablo 4.3.6). Potter ve ark. (2010) çalışmalarında, “sorumluluk” kişilik puanı yüksek olan yöneticilerin diğerlerine kıyasla yetki devrine daha istekli olduklarını belirtmişlerdir. Leana (2017) nin çalışmasında, “yöneticinin asta dair algısı”, “yöneticinin iş yükü” ve “kararların önemi” faktörlerinin yetki devrinin önemli belirleyicileri olduğu belirtilmiştir. Buna ek olarak “iş yükü” ve “yönetici ve astların amaçlardaki uyumu” yetki devrinin başarısını belirleyen faktörlerden biri olduğunu ifade etmiştir. Çalışmamızda da benzer şekilde, yönetici hemşirelerin yetki devrederken en fazla astın özelliklerini göz önünde bulundurdıkları saptanmıştır.

6. SONUÇ ve ÖNERİLER

6.1. Sonuçlar

Konya İli'nde iki üniversite ve iki özel hastanede çalışan yönetici hemşirelerin kişilik özelliklerine göre yetki devretme düzeylerinin incelenmesi amacıyla 79 yönetici hemşire ile yürütülen bu çalışmadan elde edilen sonuçlar aşağıda sunulmuştur:

- BFKÖÖ alt boyutlardan alınan madde toplam puan ortalamaları incelendiğinde en yüksek puanın, 4.11 ± 0.51 ile “sorumluluk” alt boyutunda, en düşük puanın 3.24 ± 0.48 ile “duygusal dengesizlik” alt boyutunda olduğu tespit edilmiştir.
- YDÖ bütününden yönetici hemşirelerin aldığı madde toplam puan ortalamasının 2.72 ± 0.19 ile yetki devretme tutumlarının orta düzeyde olduğu,
- YDÖ alt boyutlardan alınan madde toplam puan ortalamaları incelendiğinde en yüksek puanın 3.01 ± 0.46 ile “astın özellikleri” alt boyutunda, en düşük puanın 2.54 ± 0.45 ile “yöneticinin yetki devrine yaklaşımı” alt boyutunda olduğu tespit edilmiştir.
- Yönetici hemşirelerin %30.8’ i “yetki devredecek sayıda çalışanın olmaması” nı yetki devrini güçleştiren kurumsal faktör olarak göstermiştir.
- Yönetici hemşirelerin %49.7’ si “izindeyken” yetki devrettiğini belirtmiştir.
- Yönetici hemşirelerin %20.1’ i “ünite yönetimi” ni en çok yetki devredilen konu olarak göstermiştir.
- Yönetici hemşirelerin yetki devri konusunda kendilerini değerlendirdiklerinde %67.1’ i “bazen devrederim” cevabını vermiştir.
- 22-35 yaş arası yönetici hemşirelerin “örgüt yapısı” alt boyut puan ortalamalarının 36 yaş ve üzerindeki göre yüksek olduğu saptanmıştır.
- Lisans mezunu yönetici hemşirelerin, lisansüstü mezunu yönetici hemşirelere göre YDÖ toplam puan ortalamalarının daha yüksek olduğu saptanmıştır.

- Mesleki deneyim yılı 11-15 yıl arasında olan yönetici hemşirelerin “örgüt yapısı” alt boyut puan ortalamalarının mesleki deneyim yılı 16 yıl ve üzeri olan yönetici hemşirelere göre daha yüksek olduğu saptanmıştır.
- Yönetici hemşirelik yılı 6-10 yıl arasında olan yönetici hemşireler “örgüt yapısı” alt boyut puan ortalamalarının yönetici hemşirelik yılı 11 yıl ve üzeri olan yönetici hemşirelere göre daha yüksek olduğu saptanmıştır.
- Yönetici hemşirelerin YDÖ puan ortalaması ile sorumluluk ve geçimlilik arasında pozitif yönlü zayıf ve istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki saptanmıştır.
- YDÖ astın özellikleri alt boyutu ile dışadönüklük ve açıklık arasında pozitif yönlü, zayıf ve istatistiksel açıdan anlamlı ilişki saptanmıştır.

6.2. Öneriler

- Hemşirelik mesleğinin yerine getirilmesinde ve başarıya ulaşmasında yönetiminin de etkinliği büyük önem taşımaktadır. Bu nedenle hastanelerde, hemşirelikle ilgili yönetim pozisyonlarına kanun ve yönetmeliklerde belirtilen kriterlere uygun bir şekilde görevlendirmelerin yapılması konusunda hastane yöneticilerinin ve çalışanların farkındalıkları artırılmalıdır.
- Hastanelerde, yönetici ve hemşirelerle düzenli toplantılar yapılarak örgütsel ve bireysel amaçlar doğrultusunda işlerin başarılı bir şekilde yürütülmesi için astlara ve yöneticilere düşen görev ve sorumluluklar açıkça ortaya koyulmalıdır.
- Hastanede tüm çalışanlara yönelik yetki devri konusunda hizmet içi eğitimleri düzenlenmeli, yetki devri yapılmadan önce görev ve yetkilerin sınırlarının belirlenmesi gerekmektedir.
- Yönetici hemşireler detaylı görev tanımlarına sahip olmakla birlikte, uygulama alanlarında yeterince bağımsız olamadıkları ve birçok engelleme ile karşı karşıya kaldıkları bilinmektedir. Ayrıca, çoğu hastanede otokratik yönetim anlayışı, dengesiz bürokrasi ve hiyerarşi mevcuttur. Bu nedenle, yetki devrinin üst yönetim tarafından desteklenmesi, örgüt içinde karşılıklı güven ortamının oluşturulması sağlanmalıdır.

- Yönetici hemşirelerin yetkilerini devretmelerini desteklemek adına, kurumlarda çalışan sayısının artırılması yanında çalışanların gelişimi destekleyen kurumsal yapı hedeflenmelidir.
- Yetki devrine yönelik yönetici hemşirelere rehber olacak politika/prosedürler geliştirilmelidir.
- Daha sonra yapılacak olan yetki devrine yönelik çalışmalar için, yönetici hemşirelerin yetki düzeylerine yönelik algı ve tutumlarının da araştırılması önerilmektedir.

KAYNAKLAR

- Ak A. Türk Kamu Yönetiminde Yetki Devri ve Karşılaşılan Sorunlar. T.C. Başbakanlık Uzmanlık Tezi, Ankara, 2010.
- Aktaş H, Şimşek E. Bireylerin örgütsel sessizlik tutumlarında iş doyumunu ve duygusal tükenmişlik algılarının rolü. Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi. 2015;11(24):230-205.
- Aktaş H, Şimşek E. Bireylerin örgütsel sessizlik tutumlarında iş doyumunu ve duygusal tükenmişlik algılarının rolü. Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi. 2015; 11(24):230-205.
- Aktaş H, Şimşek E. Örgütsel sessizlik ile algılanan bireysel performans, örgüt kültürü ve demografik değişkenler arasındaki etkileşim. Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi. 2014;28:52-24.
- Alan H, Baykal Ü. Yönetici hemşirelerin kişilik özellikleri ve etkileyen kişisel ve mesleki özellikler. Psikiyatri Hemşireliği Dergisi. 2018;9(2):128-119.
- Alkan N. Beş faktör kişilik ölçeğinin geçerlik ve güvenilirlik çalışması. Yayımlanmamış Araştırma, Ankara, 2007.
- Alpar R. Uygulamalı İstatistik ve Geçerlik-Güvenirlik. Detay Yayıncılık, 2016, Ankara, Türkiye
- Arslan NT. Klasik - neo klasik dönüşüm süreci: "yeni kamu yönetimi". C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi. 2010;11(2):38-21.
- Atçioğlu E. Özel zincir hastanelerde yönetici hemşirelerin yetki devrinin incelenmesi. Okan Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2016 (Tez Danışmanı: Yrd. Doç. Dr. Onur YARAR).
- Aylan S, Koç H. İşletmelerin kurumsallaşma kriterlerinin belirlenmesine yönelik bir ölçek geliştirme çalışması. Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi. 2017;19(2):585-564.
- Aytürk N. Yönetimde yetki devri ve imza yetkileri. Amme İdaresi Dergisi. 2000;33(1):110-79.
- Baddar F, Olfat A, Salem A, Hakami AA. Nurse manager's attitudes and preparedness towards effective delegation in saudi hospitals. Health Science Journal. 2016;10(3):11-1.
- Basım HN, Çetin F, Tabak A. Beş faktör kişilik özelliklerinin kişilerarası çatışma çözme yaklaşımlarıyla ilişkisi. Türk Psikoloji Dergisi. 2009;24(63):34-20..
- Başkale H, Günüşen NP, Serçekuş P. Bir devlet hastanesinde görev yapan hemşirelerin çalışan yaşam kalitesi düzeylerinin ve etkileyen faktörlerin incelenmesi. Pamukkale Tıp Dergisi. 2016;2:133-125.
- Baykal A. Davranış ölçümünde yapısal geçerlik göstergesi. Türk Psikoloji Dergisi. 1994;33:50-45.
- Baykal Ü, Seren Ş, Yazıcı AS. Yönetici hemşirelerin liderlik tarzı ile denetim odağının belirlenmesi ve bunları etkileyen faktörler. Florence Nightingale Hemşirelik Dergisi. 2015;14(56):113-97.
- Baykal Ü, Türkmen EE. Kişilik Gelişimi ve Yönetimdeki Yeri. Hemşirelik Hizmetleri Yönetimi, 2014, 1. Basım, İstanbul, Türkiye, p:612-589.
- Bitlisli Ö, Dinç M, Çetinceli Ö, Kaygısız Ü. Beş faktör kişilik özellikleri ile akademik güdülenme ilişkisi: Süleyman Demirel Üniversitesi Isparta Meslek Yüksekokulu öğrencilerine yönelik bir araştırma. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi.2013;18(2):480-459.
- Briley DA, Tucker-Drob EM. Genetic and environmental continuity in personality development: a meta-analysis. Psychological Bulletin. 2014;140(5):1303-1031.
- Burger JM. Kişilik. Kaknüs Yayınları, 2006, İstanbul: Türkiye.
- Burkhard MA, Nathaniel KA. Çağdaş Hemşirelikte Etik. Ed: Alpar Ş, Bahçecik N, Karabacak Ü. İstanbul Tıp Kitabevleri, 2013, 3. Baskı, İstanbul, Türkiye, 479-469.
- Costa, PT, Busch CM, Zonderman AB, McCrae RR. Correlations of mmpi factor scales with measures of the five factor model of personality. Journal of Personality Assessment. 1986;50(4):650-640.

- Çelebi O. Kamu hastaneler birliği'ne bağlı hastanelerde çalışan hemşirelerin kişilik özellikleri ile değişime yönelik tutumları arasındaki ilişkinin belirlenmesi. İstanbul Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2015 (Tez Danışmanı: Yrd.Doç.Dr. Arzu Kader Harmancı Seren).
- Çetin A, Alacalar AÇ. İş yaşamında yalnızlığı yordamada kişilik özellikleri ile algılanan sosyal ve örgütsel desteğin rolü. Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi.2016;12(27):216-193.
- Çetin F, Basım HN. Örgütte Bireysel Farklılıklar, Kişilik ve Değerler. Beta Yayıncılık, 2015, 2. Baskı, İstanbul, Türkiye.
- Çınar Ö, Yeşil S. Örgütsel bağlılık ve örgütsel desteğin çalışan performansı üzerindeki etkisini inceleyen bir yapısal eşitlik model önerisi. International Journal of Social Sciences and Education Research. 2016;2(1):301-286.
- Çubukçu M. Organizasyon yapısını belirleyen faktörler ve yapının önemi. Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi. 2018; 5(2): 190-175.
- Demir S, Yıldırım NK. Psikiyatri hemşirelerinin profesyonel davranışlarının belirlenmesi. Psikiyatri Hemşireliği Dergisi. 2015;5(1):32-25
- Derdiman RC, Uysal Y. Türk kamu yönetiminde yetki devri. Uludağ Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi. 2014;15(27):277-251.
- Develioğlu K, Türk OC. Çalışanların rol belirsizliğinin örgütsel iletişim ve yetki devrine ilişkin kaynakları: otomotiv sektöründe bir uygulama. Sakarya İktisat Dergisi. 2012;1(1):55-39.
- Didişen NA, Gerçeker GÖ, Bolışık ZB, Başbakkal DZ, Gürkan A. Pediyatri hemşirelerinin sosyotropik-otonomik kişilik özellikleri ve depresyon düzeyleri arasındaki ilişkinin belirlenmesi. İzmir Dr. Behçet Uz Çocuk Hastanesi Dergisi. 2015;5(1):21-14.
- Doğan T. Beş faktör kişilik özellikleri ve öznel iyi oluş. Doğu Üniversitesi Dergisi. 2013;4(1).
- Durukan S, Akyürek Ç, Coşkun E. Hacettepe Üniversitesi erişkin hastanesinde çalışan hemşirelerin örgütsel güven, güçlendirme ve bağlılık düzeylerinin belirlenmesi. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi. 2013;15(3):434-411.
- Efil İ. İşletmelerde Yönetim ve Organizasyon. Dora Yayınları,2015, 13. Baskı, Bursa, Türkiye.
- Ekici D. Sağlık Bakım Hizmetinin Yönetimi. Sim Matbaası, 2. Baskı, 2017, Ankara, Türkiye.
- Elma C, Demir K. Yönetimde Çağdaş Yaklaşımlar. Anı Yayıncılık, 2012, 3. basım, Ankara, Türkiye.
- Er F, Altuntaş S. Hemşirelikte personel güçlendirme. Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi. 2014;3(1):160-155.
- Erat V, Arap İ. Kalkınmadan rekabete Türkiye'de planlamanın dönüşümü. UIİİD-İJEAS. 2017;18:156-137.
- Erdoğan S, Nahcivan N, Esin N. Hemşirelikte Araştırma: Süreç, Uygulama ve Kritik. Nobel Tıp Kitabevleri, 2. Baskı, 2015, İstanbul, Türkiye.
- Eren E. Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi. Beta Yayıncılık, 2017, 16. Baskı, İstanbul, Türkiye.
- Ergin H, Yıldız A. Gelişim Psikolojisi. Seçkin Yayıncılık, 2014, 4. Basım, Ankara, Türkiye.
- Ergun T, Polatoğlu A. Kamu Yönetimine Giriş. Sevinç Matbaası, 1994, Ankara, Türkiye.
- Ergül B. Yönetimde yetki devri ve uygulamalı bir çalışma. Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Edirne, 2006 (Tez Danışmanı: Prof. Dr. Yaşar SUCU).
- Ertekin İ. Klasik örgüt kuramları. JOEEP. 2017;2(2):73-64.
- Ertürk M. Yönetim ve organizasyon. Nobel, 2009, 4. Baskı, İstanbul, Türkiye.
- Finn P. Addressing correctional officer stress: programs and strategies. Issuesand Practices in Criminal Justice 2000;4 (1):103-81.
- Fişek K. Yönetim. Kilit Yayınları, 2012, Ankara, Türkiye.

- Forestell CA, Nezlek JB. Vegetarianism, depression, and the five factor model of personality. *Journal Ecology of Food and Nutrition*. 2018;57(3).
- Gedük EA. Hemşirelik mesleğinin gelişen rolleri. *Sağlık Bilimleri ve Meslekleri Dergisi*. 2018;5(2):258-253.
- Gökalp SA. Örgüt geliştirmede insan kaynaklarının önemi. *Üçüncü Sektör Sosyal Akademi*. 2015;50(1):15-1.
- Göktaş P, Baysal H. Türkiye’de dijital insan kaynakları yönetiminde bulut bilişim. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 2018;23(4):1424-1409.
- Gözel G, Atmaca GD, Durat G. Hemşirelerin kişilik özellikleri ile iş performansları arasındaki ilişkinin değerlendirilmesi. *Kocaeli Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*. 2017;3(1):16-11.
- Gündoğdu YB. Psikanalitik kişilik kuramlarına göre gelişim ve değişimin imkânı. *Turkish Studies International Periodical for the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic Volume*. 2016;11(17):404-373.
- Güner F. Kontrol ortamının değerlendirilmesi: bir kamu idaresinde uygulama. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*. 2010;46:198-189.
- Güney S. Liderlik. Nobel Akademik Yayıncılık, 2015, 2. Baskı, Ankara, Konya.
- Güney S. Örgütsel Davranış. Nobel Akademik Yayıncılık, 2012, 2. Baskı, Ankara, Türkiye.
- İnanç BY, Yerlikaya EE. Kişilik Kuramları. Pegem Akademi Yayıncılık, 2017, 13. Baskı, Ankara, Türkiye.
- John OP, Donahue EM, Kentle RL.. The Big Five Inventory. CA: University of California, Institute of Personality and Social Research, 1991, Versions 4a and 54, Berkeley, California.
- Kaiser, Robert B, James M, LeBreton, Hogan J. Thedarkside of personalityandextremeleaderbehavior. *AppliedPsychology*. 2015;64(1):92-55.
- Kalisch BJ. Missed nursing care: a qualitative study. *Journal of Nursing Care Quality*. 2006;21(4):313-306.
- Karaca M, Özdevecioğlu M, İnce F. Kamu girişimcilerinin kişilik özelliklerini belirlemeye yönelik uygulamalı bir çalışma. *Artvin Çoruh Üniversitesi Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi*. 2016;3:119-94.
- Karavardar G. Aile işletmelerinde kurumsallaşma yetki devri ve belirsizliğe tolerans. *Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 2011;1(1):179-157.
- Kayışakan D. İşletme stratejilerine göre örgüt yapılarının oluşturulması. *Journal Of Business in the Digital Age*. 2018;1(2):66-59.
- Koçak E, Turan S, Aydoğdu E. Öğretmenlerin yetki devri, otonomi ve hesap verebilirliklerine ilişkin görüşlerinin incelenmesi. *Eğitim ve İnsani Bilimler Dergisi: Teori ve Uygulama*. 2012;3(5):148-117.
- Koçel T. İşletme Yöneticiliği. Beta Yayınları, 16. Baskı, 2015, İstanbul, Türkiye.
- Koorevaar AML, Hegeman JM, Lamers F, Dhondt ADF, Mast RC, Stek ML, JomiJs HC. Big Five personality characteristics are associated with depression subtypes and symptom dimensions of depression in older adults. *Int J Geriatr Psychiatry*. 2017;32(12):140-132.
- Kozako INAMF, Safin SZ, Rahim ARA. The relationship of big five personality traits on counter productive work behaviour among hotel employees: an exploratory study. *Procedia Economics and Finance*. 2013;7:187-181.
- Kurt S, Yiğit V. Hastanelerde algılanan liderlik davranışlarının çalışanların iş tatminine etkisi: bir üniversite hastanesinde uygulama. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 2017;3(28):131-107.

- Küçükilhan M, Lamba M. Üniversite hastanelerinde örgütsel yapıdan kaynaklanan sorunlar (hasta hakları örnek olayı). *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 2007;9(2):138-111.
- Küleki E, Özlü ZK, Özer N. Cerrahi kliniklerde çalışan hemşirelerin sosyotropik ve otonomik kişilik özelliklerinin belirlenmesi. *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi*. 2015;18(2):86-79.
- Lawrence H, Plawewski RN, David W, Amrhein MD. A question of delegation: unlicensed assistive personnel and the Professional nurse. *Journal of Gerontological Nursing*. 2010;36(8):21-18.
- Leana CR. Predictors and consequences of delegation. *Academy of Management Journal*. 2017; 29(4).
- Louch G, O'hare J, Gardner P, O'connor DB. The daily relationships between staffing, safety perceptions and personality in hospital nursing: a longitudinal on-line diary study. *International Journal of Nursing Studies*. 2016;59(11):37-27.
- Madan B, Obhrai A. Cyberaggression /cyber bullying and the dark triad: effect on work place behavior/ performance. *International Journal of Social, Management, Economics and Business Engineering*. 2014;8(6):1730-1725.
- Madran C, Akdoğan T. Satıcıların kişilikleri ile performanslarının ilişkisi; beş faktör modeline göre bir analiz. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 2010;19(1):381-366.
- Magnusson C, Allan H, Horton K. An analysis of delegation styles among newly qualified nurses. *Evidence & Practice / Research*. 2017;31(25):53-46.
- McCrae RR, John OP. An introduction to the five-factor model and its applications. *Journal of Personality*. 1992;60(2):215-175.
- Merdan, E. Beş faktör kişilik kuramı ile iş değerleri ilişkisinin incelenmesi: bankacılık sektöründe bir araştırma. *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 2013;4(7):159-140
- Milfont TL, Sibley CG. The big five personality traits and environmental engagement: associations at the individual and societal level. *Journal of Environmental Psychology*. 2012;32(2):195-187.
- Miyata C, Arai H, Suga S. Characteristics of the nurse manager's recognition behavior and its relation to sense of coherence of staff nurses in Japan. *Collegian*. 2015; 22(1): 17-9.
- Ocak S, Gider Ö, Gider N, Top M. Kişilik özelliklerinin örgütsel bağlılık ve örgütsel özdeşleşme üzerinde etkileri: bir kamu hastanesi örneği. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Dergisi-Yönetim*. 2017;82:126-105.
- Organization for Economic Co-operation and Development (OECD). Health statistics. how does Turkey compare? 2017; <https://data.oecd.org/turkey.html> Erişim Tarihi: 24.07.2017.
- Ortiz EF, Gorita I, Vislykh V. Delegation of authority and accountability. partii: series on managing for results in the united nations system. Joint Inspection Unit. 2004, Cenevre, İsviçre.
- Özbaş A, Tel H. Hemşirelikte güç ve güçlendirme. *Ege Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi*. 2013;29(3):78-70.
- Özcan CT, Mercan N. Hemşirelerin travma ile karşılaşma durumlarına ve kişilik özelliklerine göre empati ve tükenmişlik düzeyleri. *Gülhane Tıp Dergisi*. 2016;58:17-11.
- Özdevecioğlu M, Akın M. Yöneticilerin örgüt kültürü ve örgütler arası vatandaşlık davranışları algılamaları. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İİBF Dergisi*. 2013;3(2):131-112.
- Özer Ö, Uğurluoğlu Ö, Kahraman G, Avcı K. Hemşirelerin karanlık kişilik özelliklerinin sosyo-demografik değişkenler açısından incelenmesi. *MCBÜ Sosyal Bilimler Dergisi*. 2016;14(3):218-205.
- Özkalp E, Kirel Ç. Örgütsel Davranış. Ekin Kitabevi Yayınları, 2018, 8. Baskı, Bursa, Türkiye.
- Özlük B, Sur H. Türkiye'de hemşireliğin profesyonelleşmesi kapsamında değerlendirilmesi ve avrupa birliğine uyum süreci: niteliksel bir çalışma. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*. 2017;3(4):106-98.
- Öztürk C. Argyris'in olgunlaşma teorisine liderlikte durumsallık yaklaşımından çözüm arayışları. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*. 2016;5(8):3098-3085.

- Özyer K, Orhan U, Orhan DD. Sağlık sektöründe çalışanların demografik özellikleri, kişilik özellikleri ve kültürel değerlerin üzerine bir çoklu durum çalışması. Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi. 2012;9(19):189-177.
- Parlak B. Yönetim Bilimi ve Çağdaş Yönetim Teknikleri. Beta Basım Yayım, 2011, İstanbul, Türkiye.
- Parlak Ö, Sazkaya MK. Beş faktör kişilik özelliklerinin iş yaşamında yalnızlık üzerine etkisinin incelenmesi. Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi. 2018;8(1):165-149.
- Potter P, Deshields T, Kuhrik M. Delegation practices between registered nurses and nursing assistive personel. Journal of Nursing Management. 2010; 18(2): 165-157.
- Robbins SP, Judge TA. Organizational Behavior. Pearson Education Limited, 2013, 15. Basım. İngiltere.
- Sarmad M, Bashir S. Impact of nurses' personality on patients' satisfaction; an occupational focus on spirituality at work as moderator. Abasyn University Journal of Social Sciences. 2016;9 (1):85-69.
- Serinkan C, İpekçi İ. Yönetici hemşirelerde liderlik ve liderlik özelliklerine ilişkin bir araştırma. Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Dergisi. 2005;10(1);294-281.
- Spain SM, Harms P, Lebreton JM. The dark side of personality at work. Journal of Organizational Behavior. 2013;35(1):60-41.
- Şahin S. Hemşirelerde işe bağlı stres. Journal of Strategic Research in Social Science. 2015;1(1):68-63.
- Şen S. Yönetici hemşirelerin yetki devri ile ilgili bir çalışma. Haliç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Hemşirelikte Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2009 (Tez Danışmanı: Prof. Dr. Necmiye Sabuncu).
- Şimşek ŞM, Çelik A. Yönetim ve organizasyon. Eğitim Yayınevi, 2016, 1. Baskı, Konya, Türkiye
- Taymur İ, Türkçapar MH. Kişilik: tanımı, sınıflaması ve değerlendirmesi. Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar. 2012;4(2):177-154.
- Taymur İ, Türkçapar MH. Kişilik: tanımı, sınıflaması ve değerlendirmesi. Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar. 2012; 4(2):177-154.
- Toker K, Çetin C, Güven B, Aksu B. Örgüt yapısının örgütsel sinizm üzerindeki etkisi üzerine lojistik sektörde bir araştırma. Journal of Current Researches on Social Sciences. 2017;7(4);264-247.
- Topçu D. Hastanelerde çalışan yönetici hemşirelerin yetki devretme düzeyleri. Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2006 (Tez Danışmanı: Yrd. Doç. Dr. Yasemin Akbal Ergün).
- Tosun O, Taşkiran E. Çatışma yönetimi tarzları tercihinde beş faktör kişilik özelliklerinin rolü. Kafkas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi. 2017;19:307-287.
- Tozkoparan G. Beş faktör kişilik özelliklerinin çatışma yönetim tarzlarına etkisi: yöneticiler üzerinde bir araştırma. Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi. 2013;9(2):231-189.
- Tuncer P. Örgütlerde performans değerlendirme ve motivasyon. Sayıştay Dergisi. 2013;88:108-87.
- Uğrak U, Eri güç G, Uzuntarla Y. Personel güçlendirme ve sağlık sektörü. Çankırı Karatekin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi. 2016;7(1):84-69.
- Ulu S, Özdevecioğlu M, Ardıç K. Kişilik özelliklerinin hasta iken işe gelme (presenteizm) davranışı üzerindeki etkileri: imalat sanayiinde bir araştırma. Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi. 2016;47:181 -167.
- Uzuntarla Y, Cihangiroğlu N. Hemşirelerin akılcı ilaç kullanımı ile kişilik özellikleri arasındaki ilişkinin analizi. TAF Preventive Medicine Bulletin. 2016;15:1.
- Vonk J, Hilal VZ, Wen D, Mercer S, Noser AE. Mind reading in the dark: dark personality features and theory of minde. Personality and Individual Differences. 2015;87:54-50.
- Wells RG. Yetki Devri. Rota Yayınları, 1993, 1. Baskı, İstanbul, Türkiye.

- Wright SL. Loneliness in the workplace. University of Canterbury, Unpublished Doctoral Dissertation, Christchurch, New Zealand., 2005.
- Yıldırım B, Özkahraman Ş. Hemşirelikte yetki devri. S.D.Ü. Sağlık Bilimleri Enstitüsü Dergisi. 2011;2(1):50-45.
- Yıldırım Ö. Yönetici hemşirelerin algılanan liderlik tarzlarının yetki devretme düzeylerine etkisi. Haliç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Hemşirelikte Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2013 (Tez Danışmanı: Doç.Dr. Ayşe Nefise Bahçecik).
- Yıldız S, Boz İT, Yıldırım BF. Kişilik tipi ile olumlu sosyal davranış arasındaki ilişki: Marmara Üniversitesi öğrencileri üzerinde bir araştırma. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi. 2012;26(1):233-215.
- Yılmaz A, Aslan S. Örgütsel zaman yönetimi. C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi. 2002;3(1):46-25.
- Yorulmaz M, Karaali F, Bükecek N, Özyılmaz AF. Acil servise tekrar başvuru oranı değerlendirmesi. Selçuk Üniversitesi Sosyal ve Teknik Araştırmalar Dergisi. 2017;14:99-92.

8. EKLER

EK-A: TANIMLAYICI BİLGİLER SORU FORMU

Sayın Yönetici;

Bu anket formu, Yönetici hemşirelerin kişilik özelliklerine göre yetki devretme düzeylerini incelenmek amacıyla hazırlanmıştır. Bu çalışma birey olarak sizi değerlendirmeye yönelik olmayıp, yöneticilerin eğilimlerini belirlemeye yöneliktir. Yürüttüğüm yüksek lisans tez çalışmamdaki bu anket formu gönüllülüğe dayanmaktadır. Samimi ve tüm soruları eksiksiz yanıtlamanız çalışmanın anlamlı sonuçlar verebilmesi ve güvenilirliği açısından büyük önem taşımaktadır. Sizlerden gelecek cevaplar, bilimsel araştırma amacıyla kullanılacak, hiçbir şahsa ya da makama bildirilmeyecektir. Bu nedenle anket formunda kimliğinizi belgeleyecek herhangi bir ifade kullanılmamıştır. Değerli katkılarınız için teşekkür ederim.

1-Yaşınız:

2. Cinsiyet: () Kadın () Erkek

3-Medeni durumunuz: () Evli () Bekar

4-Çocuk Sayınız

5. Eğitim durumunuz

() Sağlık Meslek Lisesi

() Ön Lisans

() Lisans

() Yüksek Lisans / Doktora

6-Çalıştığınız hastane:

() Üniversite Hastanesi

() Kamu Hastanesi

() Özel Sektör Hastanesi

7. Çalıştığınız Bölüm:

8. Görev Ünvanınız:

() Hemşirelik Hizmetleri Müdürü / Başhemşire

() Hemşirelik Hizmetleri Müdür Yardımcısı / Başhemşire Yardımcısı

() Supervisör

() Servis Sorumlu Hemşiresi

9. Mesleki deneyim yılınız:

.....

10. Kaç yıldır yönetici hemşire olarak çalışmaktasınız?:

.....

11. Size bağlı olarak çalışan yönetici hemşire / hemşire sayısı

.....

13. Yetki devretmenizi güçleştiren kurumsal faktörler nelerdir? (Birden çok yanıt verebilirsiniz)

- İş tanımlarında görevlere eşdeğer yetkinin verilmeyişi
- Üst yönetimin yetki devrine sıcak bakmayışı
- Yetki devredecek nitelikte çalışanın olmayışı
- Yetki devredecek sayıda çalışanın olmayışı
- Kurumun merkezci organizasyon yapısına sahip olması
- Diğer (Açıklayınız)

14. Hangi durumlarda yetki devredersiniz? (Birden çok yanıt verebilirsiniz)

- İzindeyken
- Acil durumlarda
- Her durumda
- Çok yoğun olduğumda
- Hoşlanmadığım işler olduğunda
- Çalışanlarımın motivasyonu düştüğünde
- Diğer (Açıklayınız)

15. Yetki devrettiğiniz konular (Birden çok yanıt verebilirsiniz)

- Hasta bakımı
- Çalışma listelerinin düzenlenmesi
- Malzeme seçimi ve temini
- Ünite yönetimi
- Çalışanların eğitimi
- Sosyal etkinlikler
- Diğer (Açıklayınız)

16. Yetki devretme konusunda kendinizi nasıl değerlendiriyorsunuz?

- Genellikle devrederim
- Bazen devrederim
- Devretmem
- Bugüne kadar hiç devretmedim

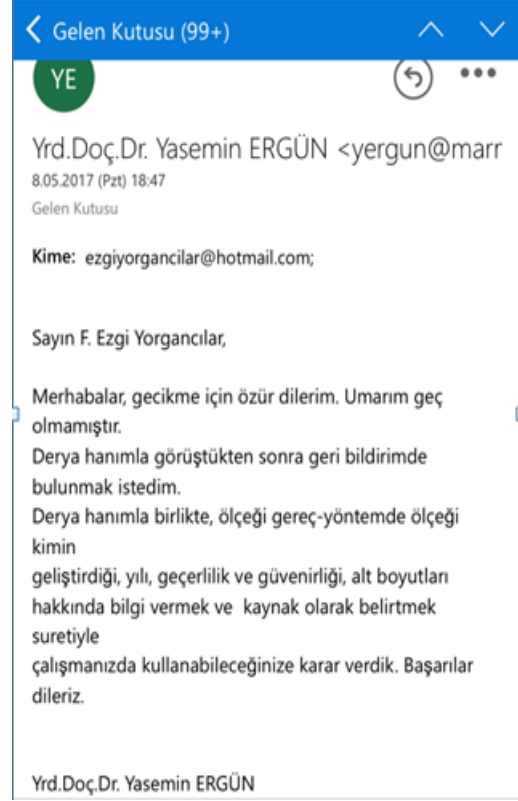
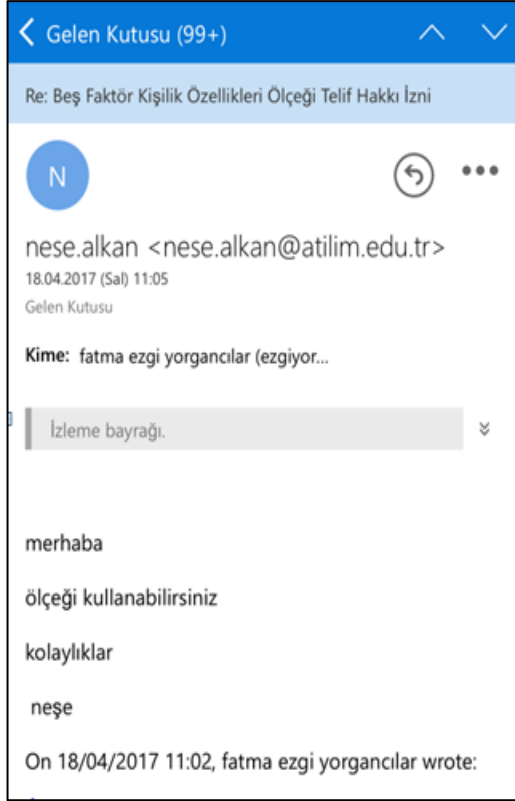
EK-B: BEŞ FAKTÖR KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ ÖLÇEĞİ

*Aşağıdaki ifadeler için yan tarafta bulunan sütundan kendinize en uygun olan bir kutuya (X) işareti koyunuz.		Hiç Katılmıyorum	Az Katılmıyorum	Katılıyorum	Oldukça Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
1	Konuşkan biriyim.					
2	Başkalarının hatasını bulmaya yatkım.					
3	Bir işi tam yaparım.					
4	Karamsar, hüzünlü biriyim.					
5	Orijinal biriyim, yeni fikirler üretirim.					
6	İçine kapanık biriyim.					
7	Yardımsverim.					
8	Bazen dikkatsiz davranabiliyorum.					
9	Rahatım, strese girmem.					
10	Pek çok şeyi merak ederim.					
11	Enerji doluyum.					
12	Başkaları ile ağız dalaşı (sözlü kavga) başlatırım.					
13	Bir görevin (çalışma, ödev, iş) verilmesi için güvenilir biriyim.					
14	Gergin olabilirim.					
15	Zeki, derin, düşünebilen biriyim.					
16	Diğer insanları heveslendiririm.					
17	Bağışlayıcıyım.					
18	Dağınık biriyim, çok derli toplu biri değilim.					
19	Endişeli biriyim.					
20	Hayal gücüm kuvvetlidir.					
21	Sessizim.					
22	Başka insanların güvendiği biriyim.					
23	Tembel olmaya eğilimliyim.					
24	Duygusal olarak dengeliyim, kolay kolay mutsuz olmam.					
25	Yaratıcıyım.					
26	Çekingen değilim, girişkenim.					
27	Başka insanlara karşı soğuk ve ilgisizim.					
28	Bir işi bitirmeden yarım bırakmam.					
29	Duygu durumum değişkendir.					
30	Sanatsal ve estetik şeyler benim için önemlidir.					
31	Bazen utangaç ve çekingenim.					
32	Herkes karşı düşünceli ve saygılıyım.					
33	Yaptığım şeyleri etkin, hakkını vererek, iyi yaparım.					
34	Gergin durumlarda, ortamlarda sakin kalabilirim.					
35	Rutin, tek düze şeyleri yapmayı tercih ederim.					
36	Dışa dönük sosyal biriyim.					
37	Bazen diğer insanlara kaba davranırım.					
38	Plan yapar ve bu planları uygularım.					
39	Çabuk heyecanlanırım.					
40	Fikirlerle oynamayı, benim için ne anlama geldikleri üzerinde düşünmeyi severim.					
41	Sanata karşı pek ilgili değilim.					
42	Başkaları ile yardımlaşmayı severim.					
43	Dikkatim çabuk dağılır.					
44	Sanat, müzik ve edebiyatla ilgiliyimdir.					

EK-C: YETKİ DEVRİ ÖLÇEĞİ

Aşağıdaki ifadeler için yan tarafta bulunan sütundan kendinize en uygun olan bir kutuya (X) işareti koyunuz.		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	Yetki devrinin yetkiden vazgeçmek olduğunu düşünüyorum.				
2	Kurumdaki yönetim anlayışının yetki devretmemi desteklediğini düşünüyorum.				
3	Devrettiğim iş üzerindeki hakimiyetimi kaybettiğime inanıyorum.				
4	Devredilecek işi anlatarak vakit kaybetmektense, kendim yapmayı tercih ediyorum.				
5	İşi en iyi kendimin yapabileceğine inanıyorum.				
6	Sorumluluk alabilecek yapıdaki astlarıma, yetkiyi daha rahat aktarıyorum.				
7	Kendine güvenen yöneticinin yetki devretmeye ihtiyacı olmadığına inanıyorum.				
8	İşlerin büyük bölümünü kendim yapmaktan hoşlanıyorum.				
9	Yetki devredeceğim astımı, geçmişteki başarısına bakarak belirliyorum.				
10	İş yerinden uzakta olduğumda işlerin aksamasından sıkıntı duyuyorum.				
11	Güvendiğim astlarıma yetki devrediyorum.				
12	Acil durumlarda yetki sınırlarının aşılmasını kabul ediyorum.				
13	İletişiminin iyi olduğu kişilere daha rahat yetki devrediyorum.				
14	İş görme prosedürlerini göz önünde bulundurarak yetki devrediyorum.				
15	Yetki göçerdiğim kişilerin başarısız olmasından kaygı duyuyorum.				
16	Astlarım aşırı iş yükü altında çalıştıkları için yetki devretmekte zorluk yaşıyorum.				
17	Herhangi bir sorun yaşansa bile, yetki devrettiğim kişiyi sonuna kadar desteklerim.				
18	Devrettiğim işlerle ilgili yaşamsal olmayan / önemsiz hataları hoşgörüyorum.				
19	Yeterli sayıda çalışanım olmadığı için yetki devretmekte sıkıntı yaşıyorum.				
20	Devredebilecek yetkiye sahip olmadığım için yetki devredemiyorum.				
21	Astlarımin yeteneklerine güvendiğim için rahatlıkla yetki devredebiliyorum.				

EK-D: ÖLÇEK İZİNLERİ



**EK-E: T.C. NECMETTİN ERBAKAN ÜNİVERSİTESİ MERAM TIP
FAKÜLTESİ ETİK KURUL İZİNİ**

**T.C.
NECMETTİN ERBAKAN ÜNİVERSİTESİ MERAM TIP FAKÜLTESİ
İLAÇ VE TIBBİ CİHAZ DIŞI ARAŞTIRMALAR ETİK KURUL KARARI**

Toplantı Sayısı:57

Toplantı Tarihi: 17.11.2017

Karar Sayısı:2017/1088:N.E.Ü. Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Bölümü Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı Öğretim Üyesi Yrd. Doç. Dr. Bilgen ÖZLÜK' ün "Yönetici Hemşirelerin Kişilik Özelliklerine Göre Yetki Devretme Düzeyleri" başlıklı yüksek lisans tez çalışması ile ilgili 15.11.2017 tarihli dilekçesi ve ekleri görüşüldü, Fatma Ezgi YORGANCILAR' ın yüksek lisans tez çalışmasının N.E.Ü. Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Bölümü Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı Öğretim Üyesi Yrd. Doç. Dr. Bilgen ÖZLÜK' ün sorumluluğunda yürütülmesinin uygun olduğuna oybirliği ile karar verilmiştir.

Not: Çalışma ile ilgili gerekli izin ve yasal sorumluluk araştırmacılara aittir.

Sorumlu Araştırmacı: Yrd. Doç. Dr. Bilgen ÖZLÜK

Yardımcı araştırmacı: Fatma Ezgi YORGANCILAR

ASLI GİBİDİR

17.11.2017

Prof. Dr. Ayşe S. SAHİN

İlaç ve Tıbbi Cihaz Dışı Araştırmalar Etik Kurul Başkan Yardımcısı

**EK-F: T.C. NECMETTİN ERBAKAN ÜNİVERSİTESİ MERAM TIP
FAKÜLTESİ HASTANESİ BAŞHEKİMLİK İZİNİ**



T.C.
NECMETTİN ERBAKAN ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Meram Tıp Fakültesi Hastanesi Başmüdürlüğü

Sayı : 14567952-100-E.17039
Konu : Tez Çalışması Hakkında

04/12/2017

SAYIN:FATMA EZGİ YORGANCILAR

**"Yönetici Hemşirelerin Kişilik Özelliklerine Göre Yetki Devretme Düzeylerinin
İncelenmesi"** başlıklı yüksek lisans tez çalışmanızı hastanemizde yapma isteğiniz uygun
görülmüştür.
Gereğini rica ederim.

e-imzalıdır

Prof.Dr. Ahmet TEKİN
Başhekim

**EK-G: T.C. SELÇUK ÜNİVERSİTESİ TIP FAKÜLTESİ HASTANESİ
BAŞHEKİMLİK İZİNİ**

Evrak Tarih ve Sayısı: 05/01/2018-E.455



**T.C.
SELÇUK ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Tıp Fakültesi Hastanesi Başhekimliği**

Sayı : 92469864-604.01.02/
Konu : Değerlendirme ve Onay (Anket
Çalışma Talebi)

Sayın Fatma Ezgi YORGANCILAR
Necmettin Erbakan Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi

İlgi : 02/01/2018 tarihli, Bila sayılı yazı

İlgi tarihli ve sayılı yazınıza istinaden; *"Yönetici Hemşirelerin Kişilik Özelliklerine Göre Yetki Devretme Düzeylerinin İncelenmesi"* adlı çalışmanızın anketlerini, Hastanemizde yapmak istediğinize ilişkin Kurum izni talebiniz, Başhekimliğimizce değerlendirilmiş olup uygun görülmüştür.

Bilgilerinize rica ederim.

e-İmzalıdır
Doç. Dr. Hüseyin YILMAZ
Hastane Başhekimisi

Bilginize Aslı
Elektronik İmzalıdır
Demet POLAT
05/01/2018

EK-H: ÖZEL HASTANE ETİK KURUL İZİNİ

13.03.2018

13.03.18 tarihli 01 nolu Akademik ve Etik Kurul kararına göre;

T.C. Necmettin Erbakan Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelikte Yönetim Ana Bilim Dalı Yüksek Lisans Öğrencisi Fatma Ezgi YORGANCILAR' ın "Yönetici Hemşirelerin Kişilik Özelliklerine Göre Yetki Devretme Düzeylerinin İncelenmesi" konulu yüksek lisans tez çalışması için

~~Hastanesi Hemşirelik Hizmetleri personelleriyle kurula sunduğu anket çalışmasını yapması, çalışmada kurum ismini kullanmamak kaydı ile komisyon tarafından uygun görülmüştür.~~



Tıbbi Direktör Yardımcısı
Akademik ve Etik Kurul
Başkanı

EK-I: ÖZEL HASTANE HEMŞİRELİK HİZMETLERİ MÜDÜRLÜĞÜ İZİNİ


HEMŞİRELİK HİZMETLERİ MÜDÜRLÜĞÜ'NE

Yönetici hemşirelerle yapmayı planladığım “Yönetici hemşirelerin kişilik özelliklerine göre yetki devretme düzeylerinin incelenmesi” adlı yüksek lisans tezime dair anket çalışmamı hastanenizde uygulamak istiyorum.

Gereğinin yapılmasını arz ederim.

28.04.2018

FATMA EZGİ YORGANCILAR



yapılabilir

I

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler:

Ad-Soyad: Fatma Ezgi YORGANCILAR

Doğum Yeri: KONYA

Medeni Durum: Bekar

İletişim: ezgiyorgancilar@hotmail.com.tr

Eğitim:

İlköğretim: Atatürk İlköğretim Okulu - Doğanhisar/KONYA - 1994-2002

Lise: Doğanhisar Anadolu Lisesi- Doğanhisar/KONYA- 2002-2006

Lisans: T.C. Selçuk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi- Hemşirelik- 2007-2011

Yüksek Lisans-1: Selçuk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü / Cerrahi Hastalıkları Hemşireliği Anabilim Dalı II. Öğretim Tezsiz Yüksek Lisans Programı / 2013-2014

Yüksek Lisans-2: T.C. Necmettin Erbakan Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü / Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı Tezli Yüksek Lisans / 2016-2019

Mesleki Deneyim:

- T.C. Sağlık Bakanlığı Konya Numune Hastanesi: 2011- 2012
- T.C. Necmettin Erbakan Üniversitesi Meram Tıp Fakültesi Hastanesi: 2012- (Halen)