



Orjinal Makale

Yönetici hemşirelerin kişilik özellikleri ve etkileyen kişisel ve mesleki özellikler

Handan Alan, Ulku Baykal

İstanbul Üniversitesi Florence Nightingale Hemşirelik Fakültesi, Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı, İstanbul

Özet

Amaç: Yöneticilerin kişiliği, onun nasıl düşündüğünü, gerçeği nasıl algıladığını, diğerleriyle nasıl bir ilişki içinde bulunduğunu gösterirken karar alma ve sorun çözme biçimini de etkilemektedir. Hemşirelik mesleğinde liderlik özellikleri ve yönetici özellikleri üzerine birçok çalışma bulunmasına rağmen kişilik özellikleri ile ilgili yeterli verinin olmaması nedeniyle; bu araştırma, yönetici hemşirelerin kişilik özelliklerini ve bunları etkileyen kişisel ve mesleki özellikleri belirlemek amacıyla tanımlayıcı tipte gerçekleştirilmiştir.

Gereç ve Yöntem: Araştırmanın evrenini, Marmara Bölgesindeki illerde bulunan kamu hastaneler birliğine bağlı hastaneler, üniversitelere bağlı araştırma ve uygulama hastaneleri ve özel hastanelerde çalışan yönetici pozisyonlarındaki hemşireler oluşturmuştur. Araştırmanın örneklemini ise (özel dal hastaneleri çalışma dışında tutularak) çalışmanın yapılmasına izin veren hastanelerde görevli yönetici hemşireler oluşturmuştur. Araştırma verileri, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Klinik Araştırmalar Etik Kurul Başkanlığından etik kurul onayı (Onay tarihi; 07.01.2015, karar no; 2015-01) ve araştırma kapsamına alınan hastanelerin kurum yönetimlerinden yazılı resmi izinler alındıktan sonra toplanmıştır. Çalışmanın verileri "Beş Faktör Kişilik Envanteri" kullanılarak toplanmıştır. Çalışma verilerinin analizinde tanımlayıcı istatistiksel metotlardan ortalama (ort.), standart sapma (SS); gruplar arası karşılaştırmalarda tek yönlü varyans analizi; ikili grupların karşılaştırılması bağımsız gruplarda t testi kullanılmıştır. Sonuçlar, anlamlılık $p < 0.05$ düzeyinde değerlendirilmiştir.

Bulgular: Dokuz yüz yönetici hemşirenin katıldığı çalışmada yönetici hemşireler en yüksek puan ortalamasını özdenetim/sorumluluk faktöründen almışlardır (Ort. \pm SS=4.22 \pm 0.35). Bu boyutu sırasıyla yumuşak başlılık faktörü (Ort. \pm SS=4.06 \pm 0.40), gelişime açıklık faktörü (Ort. \pm SS=4.05 \pm 0.37), dışadönüklük faktörü (Ort. \pm SS=3.50 \pm 0.43), duygusal tutarsızlık faktörü (Ort. \pm SS=2.07 \pm 0.53) puan ortalamaları izlemiştir. Yaş, cinsiyet, medeni hal, eğitim düzeyi, çalışılan kurum, mesleki deneyim, kurumsal deneyim, yöneticilik deneyimi, yönetici pozisyonu, çalışılan birim ve yöneticilik eğitimi alma durumunu ifade eden bağımsız değişkenler beş faktör kişilik envanteri ile karşılaştırıldığında istatistiksel olarak anlamlı farklar bulunmuştur ($p < 0.05$).

Sonuç: Sonuç olarak, yönetici hemşireler kendilerini özdenetimi yüksek kişilik özelliğine sahip olarak tanımlamışlardır. Beş faktör kişilik envanteri faktör puan ortalamaları kişisel ve mesleki özelliklerle karşılaştırıldığında istatistiksel olarak anlamlı farklar bulunmuştur ($p < 0.05$).

Anahtar Sözcükler: Kişisel özellikler; kişilik özellikleri; mesleki özellikler; yönetici hemşire.

Yönetim araştırmalarının temel konularından biri yöneticilerin sergiledikleri davranışlar ve bu davranışların örgüt üzerindeki etkileridir. İnsanları yönetmek ve belirli bir amaç etrafında toplamak için onların çok iyi tanınması, kişilik ve davranış özelliklerinin anlaşılması gerekmektedir olup yöneticilerin

bu süreçte öncelikle kendilerini daha iyi tanımaları ve kişilik özelliklerinin farkında olmaları büyük önem taşımaktadır.^[1]

Kişinin hem kendisini hem diğerlerini anlayabilmesi ve tanıyabilmesinin temelini, kişilik kavramı oluşturmaktadır. Kişilik, bireyin karşılaştığı durumlara gösterdiği belirli tepkilerde gö-



rünen yapısal ve dinamik özelliklerin tümüdür.^[2] Kısaca kişinin zamana bağlı duygusal ve davranışsal değişimleri, diğer kişilerin davranışlarıyla şekillenen farklılıkları ve olaylar karşısında diğer bireylerden farklı davranması sahip olduğu bu kişilik özelliklerinden kaynaklanmaktadır.^[3,4] Kişiliği oluşturan boyutlar hakkında literatürde değişik görüşler olmasına karşın, ortak faktörler arasında bireyin genetik ve bedensel yapısı, kültürel faktörler, grup üyeliği, ailesel faktörler, rol davranışı ve sosyal statüsü bulunmaktadır.^[5,6]

Bireysel farklılıkların temel nedeni olan kişiliğin gelişimini biyolojik faktörler ve kişisel deneyim kapsamında açıklayan çok sayıda kuram bulunmaktadır. Bu kuramlar, insan davranışını motive eden girişimleri tanımlamaya çalışarak, benzerlikler ve farklılıkların eşsiz ve tutarlı oluşuna göre insanları sınıflandıran kişilik faktörleri ve özellikleri üzerine odaklanmaktadır.^[8] Bu özellikler ele alındığında çok sayıda kişilik özelliği ortaya çıkmasına rağmen her birey kendine özgü kişilik yapısına sahip bulunmaktadır. Bireyin kişilik özellikleri onun hem özel yaşamını hem de iş yaşamını etkilemektedir. Özel ve örgütsel yaşamlarında başarılı olan bireyler sağlıklı ve dengeli bir kişiliğe sahiptirler. Mesleki açıdan bilgili olmak iş başarısı için yeterli sayılmamakta; bilginin yanında tavır, tutum ve davranışlara önem verilmektedir. Çünkü örgütsel amaç ve hedeflerin gerçekleşmesi büyük ölçüde yöneticilerin ve örgüt üyelerinin kişilik yapısı ve özellikleri ile ilgili olmaktadır.^[6] Fred Luthans,^[7] dört yıl boyunca etkili yöneticileri gözlemlemiş ve gözlemlerinin sonucu olarak, yönetici görevlerini iletişim, geleneksel yönetim, ağ kurmak ve insan kaynaklarını yönetmek olarak dört sınıfta toplamıştır. Yöneticilerin bu görevleri yerine getirirken, çeşitli faktörlerin etkisinde kaldıkları ve kendine ait bir davranış benimsedikleri belirtilmiştir. Yöneticinin kendine ait bu davranış özelliklerini sergilemesinin, onu diğerlerinden ayıran kişilik özelliğine bağlı olduğu üzerinde durulmuştur.^[7]

Her yöneticinin yönetim biçimi ve yönetsel davranışının farklı olması; kaynaklar, olanaklar ve koşulların aynı olduğu örgütte örgütsel sonuçların yöneticiden yöneticiye farklılık göstermesine yol açmaktadır.^[9] Yöneticinin kişiliği, onun nasıl düşündüğünü, gerçeği nasıl algıladığını, başkalarıyla nasıl bir ilişki içinde bulunduğunu, karar alma ve sorun çözme biçimini etkilemekle beraber,^[10] çalışanların verimi, başarısı, iş tatmini ve örgütsel bağlılığını da önemli şekilde etkilemektedir.^[11,12] Aynı zamanda yöneticilerin kişilik özellikleri, örgütsel başarıda önemli role sahip olan iş performansı, yaratıcılık, motivasyon, kariyer gelişimi ve liderlik etkinliği gibi örgütsel çıktılarını da desteklemektedir.^[13,14] Bu nedenle yöneticilerin kişilik özelliklerinin belirlenmesi ve bu özelliklerden hangisi ya da hangilerini sergilediklerinin saptanması örgütlerin başarısı için önem taşımaktadır. İnsan gücünü en etkin, verimli şekilde kullanan örgütler, daha başarılı olmaktadır. Yöneten ve yönetilenler, bu başarının iki tarafındadır ve iki taraf arasında etkileşim psikolojik bir süreçtir ve bu süreçte kişilik faktörünü iyi değerlendiren ve kullanan başarıya daha yakın olmaktadır. Her birey kişiliği bakımından farklı özellikler taşımaktadır ve değişik faaliyetlere girişirken, farklı güdülerden etkilenmektedirler. Bu fark, değişik kişilik özelliklerinden kaynaklanmaktadır. Bir baş-

ka deyişle, bireyin sahip olduğu kişilik tipi, onun algılama ve çevresindekileri yorumlama şeklini etkilemekte ve bunun bir sonucu olarak da değişik faaliyetlerde gösterdiği performans yönü ve seviyesi değişmektedir.^[15]

Belirli amaç ve görevleri gerçekleştirmek üzere faaliyet gösteren hastanelerde, yönetici hemşireler yönetim sürecinde, örgütsel amaçlara ulaşabilmek için sorunları inceleme, veri toplama, amaçları ve hedefleri oluşturma, iş planlarını yapma, tüm kaynakları etkin ve verimli kullanma, çalışanları geliştirme ve güdüleme, iletişim, teknoloji yönetimi, değişim ve çatışma yönetimi, sonuçları ölçme, analiz ve değerlendirme gibi birçok işlevi yerine getirmeye çalışmaktadırlar.^[16] Yöneticilerin tüm bunları gerçekleştirebilmesi için de planlı olma, iyi iletişim, karar verme, sorumluluk alma, riske girme, araştırmacı olma, esnek ve değişime açık olma gibi kişilik özelliklerine sahip olması gerekmektedir.^[17] Konuyla ilgili bilimsel yazınlar incelendiğinde kişilik özelliklerinin farklı meslek gruplarında ele alındığı görülmekle birlikte, yönetici hemşire örneklerinde herhangi bir çalışmanın yapılmadığı, hemşirelikte genellikle liderlik özellikleri ve yönetici özellikleri üzerinde durulduğu görülmüştür. Araştırma, yönetici hemşirelerin "Beş Faktör Kişilik Envanteri"ne göre kişilik özelliklerini ve etkileyen kişisel ve mesleki değişkenleri belirleyebilmek amacıyla tanımlayıcı olarak yapılmıştır.

Gereç ve Yöntem

Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini, Marmara Bölgesindeki İstanbul, Tekirdağ, Edirne, Bursa, Çanakkale, Kocaeli, Sakarya, Balıkesir, Bilecik, Kırklareli, Yalova illerinde bulunan kamu hastaneler birliğine bağlı hastaneler, üniversite hastaneleri ve özel hastanelerde çalışan yönetici hemşireler (bakım müdürü, başhemşire, başhemşire yardımcısı, sorumlu hemşire, supervisor hemşire) oluşturmuştur. Araştırmanın örneklemini ise bu hastanelerden tek bir branşa hizmet veren özel dal hastaneleri (ağız diş sağlığı, çocuk hastanesi, onkoloji, ruh ve sinir hastalıkları hastanesi v.b.) örneklemin dışında tutularak, çalışmanın yapılmasına izin veren hastanelerde görevli yönetici hemşireler oluşturmuştur (n=1820). Araştırmaya katılımda gönüllü olma temel ölçüt olarak dikkate alınmış ve tüm yönetici hemşirelere ulaşılmaya çalışılmıştır (n=900 %49.5).

Veri Toplama Araçları

Araştırmada yönetici hemşirelerin kişisel ve mesleki özelliklerini belirlemeye yönelik 11 soruluk kişisel bilgi formu ve kişilik özelliklerini belirlemeye yönelik "Beş Faktör Kişilik Envanteri" kullanılmıştır.

Kişisel Bilgi Formu: Araştırmacı tarafından literatür (Kaynak) doğrultusunda hazırlanarak katılımcıların yaş, cinsiyet, medeni hal, eğitim durumu, çalıştığı kurum, iş deneyimi, kurumda çalışma süresi, görevi, çalıştığı birim, yöneticilik yaptığı süre ve yöneticilik eğitimi alıp almadığını sorgulayan sorulardan oluşmuştur. Bu formdaki sorular çoktan seçmeli olarak hazırlanmıştır.

Beş Faktör Kişilik Envanteri (5FKE): Araştırmada katılımcıların kişilik özelliklerini ölçmek amacıyla “Beş Faktör Kişilik Envanteri (5FKE)” kullanılmıştır. 5FKE Somer, Tatar ve Korkmaz (2004)^[18] tarafından, Goldberg (1992)^[19] geliştirdiği “Uluslararası Kişilik Madde Havuzu”ndan yararlanarak geliştirilmiştir. Bu envanter, kişinin kendi kendisini değerlendirdiği davranışsal, duygusal ve düşünsel özelliklerle ilgili kısa ifadeleri içeren, 5’li likert tipte, 220 maddeden oluşmaktadır. Kişinin kendini nasıl gördüğüne göre, Tamamen Uygun (TU), Biraz Uygun (BU), Kararsız (?), Pek Uygun Değil (PUD), Hiç Uygun Değil (HUD) seçeneklerinden birini işaretlemesi istenmektedir. 5FKE’de, beş temel faktörün altında 17 spesifik alt boyut oluşturularak, geniş faktörlerin daha net bir şekilde kavramsallaştırılması sağlanmaya çalışılmıştır.^[20] Bunlar; dışadönüklük boyutunda canlılık, girişkenlik ve etkileşim; yumuşak başlılık boyutunda hoşgörü, sakinlik, uzlaşma ve yumuşak kalplilik; özenetim/sorumluluk boyutunda düzenlilik, kurallara bağlılık, sorumluluk/kararlılık ve heyecan arama; duygusal tutarsızlık boyutunda duygusal değişkenlik, endişeye yatkınlık ve kendine güvensizlik; gelişime açıklık boyutunda ise analitik düşünme, duyarlılık ve yeniliğe açıklıktır. Bu alt ölçeklerin dışında, Sosyal İstenilirlilik Alt Ölçeği ve Kontrol Maddeleri de teste eklenmiştir. Sosyal İstenilirlilik Alt Ölçeği kapsamındaki maddelerin ve kontrol maddelerinin kişilik ölçeği puanlarına herhangi bir müdahalesi bulunmamaktadır.

Temel beş faktör arasındaki iç tutarlılık ve güvenilirlik değerlerine bakıldığında, çıkan Cronbach alfa değerleri 0.88–0.96 arasında yüksek seviyede gözlenmiştir. Alt ölçek bazında da bu değerler, iç tutarlılık için 0.76–0.93 arasında değişmektedir. Bu çalışmada da beş faktör arasındaki Cronbach alfa değeri 0.83–0.91 arasında yüksek seviyede gözlenmiştir.

Verilerin Toplanması

Araştırma verileri toplanmadan önce Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Tıp Fakültesi etik kurul onayı (Karar no: 2015-01) ve kurumlardan resmi izinler alınmıştır. İlk aşamada hemşirelik hizmetleri tepe yöneticileriyle telefonla görüşülerek, çalışma hakkında bilgi verilmiş ve mail adresleri alınmıştır. Ölçeğin link adresi tepe yönetici hemşirelere mail ortamında gönderilerek kurumdaki diğer orta ve alt kademe yönetici hemşirelere hastanenin ortak iletişim ağından iletmeleri istenmiştir. Linke giren yönetici hemşireler ölçeği tamamen doldurduklarında, doldurulmuş olan ölçek otomatik olarak sisteme düşmüştür. Ancak bu yöntemle ölçeğin doldurulmasında yeterli dönüş sağlanamadığından ikinci aşamada geri dönüşü düşük olan kurumların yönetici hemşirelerine posta yöntemiyle ölçekler tekrar gönderilmiştir. Posta yöntemiyle anket gönderilen kurumlardan hiçbir şekilde dönüş yapmayanlara, üçüncü aşamada araştırmacı tarafından ziyaretler yapılarak ölçeğin elden dağıtılıp dolduruları beklenerek geri toplanması yoluna başvurulmuştur.

Verilerin Analizi

Bu çalışmada nicel bölümün verileri istatistiksel SPSS 21 paket programı kullanılarak yapılmıştır. Verilerin değerlendirilmesinde tanımlayıcı istatistiksel metotlardan ortalama, standart

sapma (SS); gruplar arası karşılaştırmalarda tek yönlü varyans analizi ve ikili grupların karşılaştırılmasında bağımsız gruplarda t testi kullanılmıştır. Sonuçlar, anlamlılık $p < 0.05$ düzeyinde değerlendirilmiştir.

Bulgular

Çalışma örneklemini oluşturan Marmara Bölgesi kamu hastaneleri, özel hastaneler ve üniversite hastanelerinde yönetici hemşire pozisyonunda çalışan hemşirelerin kişisel özellikleri Tablo 1’de gösterilmiştir.

Araştırmaya katılan 900 hemşirenin kişisel özellikleri incelendiğinde, %54.9’unun 36–45 yaş arasında olduğu, %92.7’sinin kadın, %80.1’inin evli ve %47.2’sinin lisans mezunu olduğu belirlenmiştir (Tablo 1).

Yönetici hemşirelerin mesleki özellikleri incelendiğinde %62.0’inin devlet hastanesinde çalıştığı, %78.0’inin alt düzey yönetici hemşire olarak görev yaptığı, çalıştığı birimler incelendiğinde %45.7’sinin genel servislerde çalıştığı saptanmıştır. Yönetici hemşirelerin %47.3’ünün 11–20 yıl arasında mesleki deneyime sahip oldukları, %56.4’ünün 1–10 yıl arasında aynı kurumda çalıştığı ve %84.3’ünün 10 yıl ve altı yöneticilik deneyimine sahip olduğu ancak %31.6’sının yönetimle ilgili eğitim/seminere katıldığı saptanmıştır (Tablo 2).

Tablo 3’de yönetici hemşirelerin 5FKE faktör ve alt faktörlerinden aldıkları puan ortalamalarının dağılımı görülmektedir. Yönetici hemşirelerin en yüksek puan ortalaması 4.22 ± 0.35 ile özenetim/sorumluluk faktöründe bulunmuştur.

Yönetici hemşirelerin 5FKE faktörlerinden aldıkları puan ortalamaları ile kişisel özellikleri ve mesleki özellikleri arasında fark görülmektedir (Tablo 4 ve 5). Yönetici hemşirelerin 5FKE faktörlerinden aldıkları puan ortalamaları ile yaş, cinsiyet, medeni hal, eğitim düzeyi, çalıştığı kurum, mesleki deneyim, kurumsal deneyim, kurumdaki yöneticilik düzeyleri, çalışılan

Tablo 1. Yönetici hemşirelerin kişisel özelliklerinin dağılımı (n=900)

Değişkenler	n	%
Yaş grupları		
25–35	309	34.3
36–45	494	54.9
Medeni durum		
Evli	721	80.1
Bekar	179	19.9
Cinsiyet		
Kadın	834	92.7
Erkek	66	7.3
Eğitim		
Sağlık meslek lisesi	123	13.7
Önlisans	180	20.0
Lisans	425	47.2
Lisansüstü	172	19.1

birim, yöneticilik deneyimi ve yöneticilik eğitimi alma durumu arasında fark bulunmuştur. Beş faktörlerdeki puan farkının, yönetici hemşirelere ait hangi özelliğten kaynaklandığını bulmak için tek yönlü varyans analizi Post Hoc testlerinden bonferroni kullanılmıştır.

Yönetici hemşirelerin kişisel özelliklerinden cinsiyet ve eğitim düzeyi ile dışa dönüklük faktörü; mesleki özelliklerden çalışılan kurum, mesleki deneyim, çalışılan birim, yöneticilik deneyimi ve yönetimle ilgili eğitim alma durumları arasında fark olduğu bulunmuştur ($p<0.05$). Bu farkların kadın, lisanüstü eğitime sahip, özel hastanelerde çalışan, 21 yıl ve üzeri mesleki deneyime, 11 yıl ve üzeri yöneticilik deneyimine sahip, yönetimle

ilgili eğitim aldığını belirten yönetici hemşirelerden kaynaklandığı belirlenmiştir (Tablo 4 ve 5).

Yönetici hemşirelerin yaş grupları, cinsiyet, medeni durum, mesleki ve kurumsal deneyim ile çalışılan birimler açısından yumuşak başlılık/geçimlilik faktörü ile istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu saptanmıştır ($p<0.05$). Yaş gruplarındaki farkın, 46 yaş ve üzeri gruptan kaynaklandığı görülmüştür (Tablo 4). Dışa dönüklük faktörü puan ortalamasında olduğu gibi yumuşak başlılıkta da mesleki ve kurumsal deneyim süresi arasındaki farkın 21 yıl ve üzeri olan yönetici hemşire gruplarından kaynaklandığı, deneyim süresi arttıkça puan ortalamasının yüksek olduğu görülmüştür (Tablo 5). Benzer şekilde kadın ve evli yönetici hemşirelerde yumuşak başlılık daha yüksek bulunmuştur (Tablo 4).

Yönetici hemşirelerin yaş grupları ile özdenetim/sorumluluk faktörü arasında istatistiksel olarak anlamlı fark olduğu bulunmuştur. Bu farkın 46 yaş ve üstü gruptan kaynaklandığı görülmüştür (Tablo 4). Kırk altı yaş ve üzeri yönetici hemşirelerin ve mesleki deneyim ile kurumsal deneyimi 21 yıl ve üzeri, yöneticilik deneyimi de 11 yıl ve üzeri olan yönetici hemşirelerin özdenetim/sorumluluk özellikleri daha yüksek bulunmuştur (Tablo 5). Ayrıca lisansüstü eğitime sahip, evli ve kadın hemşirelerin özdenetim puan ortalamaları daha yüksek bulunmuştur (Tablo 4).

Tablo 2. Yönetici hemşirelerin meslek özelliklerinin dağılımı (n=900)

Değişkenler	n	%
Kurum		
Devlet hastanesi	557	62.0
Üniversite hastanesi	190	21.0
Özel hastane	153	17.0
Mesleki deneyim		
1-5 yıl	62	6.9
6-10 yıl	131	14.6
11-15 yıl	199	22.1
16-20 yıl	226	25.1
21-25 yıl	175	19.4
26 ve üstü	107	11.9
Kurumsal deneyim		
1-5 yıl	256	28.4
6-10 yıl	252	28.0
11-15 yıl	159	17.7
16-20 yıl	124	13.8
21-25 yıl	74	8.2
≤26	35	3.9
Kurumdaki görevi		
Üst düzey yönetici	79	8.8
Orta düzey yönetici	119	13.2
Alt düzey yönetici	702	78.0
Çalışılan birim		
Genel servisler	411	45.7
Kritik bakım birimleri	291	32.3
Yönetim	198	22.0
Yöneticilik deneyimi		
1-5 yıl	593	65.9
6-10 yıl	166	18.4
11-15 yıl	88	9.8
16-20 yıl	30	3.3
21-25 yıl	15	1.7
≤26	8	0.9
Yöneticilik eğitimi alma durumu		
Evet	284	31.6
Hayır	616	68.4

Tablo 3. 5FKE Faktör ve Alt Boyutlarının puan ortalamalarının dağılımı (n=900)

5FKE Faktör ve Alt Boyutları	Ort.±SS
Dışadönüklük (Toplam puan ort.)	3.50±0.43
Canlılık	3.36±0.57
Girişkenlik	4.14±0.54
Etkileşim	3.14±0.63
Yumuşakbaşlılık/Geçimlilik (Toplam puan ort.)	4.06±0.40
Hoşgörü	4.28±0.43
Sakinlik	3.86±0.56
Uzlaşma	3.84±0.60
Yumuşak kalplilik/elseverlik	4.22±0.42
Özdenetim/Sorumluluk (Toplam puan ort.)	4.22±0.35
Düzenlilik	4.46±0.42
Kurallara bağlılık	4.26±0.41
Sorumluluk/kararlılık	4.50±0.40
Heyecan arama	2.42±0.66
Duyusal tutarsızlık (Toplam puan ort.)	2.07±0.53
Duyusal değişkenlik	2.10±0.61
Endişeye yatkınlık	2.26±0.65
Kendine güvensizlik	1.86±0.49
Gelişime açıklık (Toplam puan ort.)	4.05±0.37
Analitik düşünme	4.19±0.46
Duyarlılık	4.07±0.42
Yeniliğe açıklık	3.89±0.48

5FKE: Beş Faktör Kişilik Envanteri; Ort.: Ortalama; SS: Standart sapma.

Tablo 4. Yönetici hemşirelerin kişisel özellikleri ile 5FKE Faktör Puan Ortalamalarının karşılaştırılması (n=900)

	Dışa dönüklük	Yumuşakbaşlılık/ geçimlilik	Özdenetim/ sorumluluk	Duygusal tutarsızlık	Gelişime açıklık
Yaş*					
25-35 (n=309)	3.49±0.41	3.97±0.41	4.12±0.36	2.12±0.51	4.02±0.37
36-45 (n=494)	3.49±0.44	4.09±0.40	4.24±0.33	2.04±0.54	4.05±0.37
≤46 (n=97)	3.60±0.43	4.20±0.33	4.37±0.29	1.20±0.52	4.13±0.30
p	0.67	0.00	0.00	0.50	0.58
F	2.71	14.25	23.47	2.99	2.86
Cinsiyet**					
Kadın (n=834)	3.50±0.43	4.07±0.40	4.22±0.34	2.07±0.53	4.05±0.36
Erkek (n=179)	3.39±0.45	3.96±0.38	4.06±0.33	2.00±0.49	4.00±0.39
p	0.03	0.03	0.00	0.29	0.27
t	2.10	2.10	3.82	1.04	1.10
Medeni hali**					
Evli (n=721)	3.50±0.43	4.08±0.40	4.23±0.33	2.07±0.51	4.04±0.36
Bekar (n=179)	3.49±0.43	4.01±0.42	4.13±0.40	2.05±0.60	4.09±0.39
p	0.80	0.03	0.00	0.75	0.07
t	2.42	2.09	3.48	0.31	-1.76
Eğitim durumu*					
Lise + önlisans (n=303)	3.52±0.45	4.10±0.42	4.24±0.35	2.04±0.52	4.01±0.36
Lisans (n=425)	3.46±0.43	4.06±0.39	4.22±0.33	2.08±0.50	4.05±0.36
Lisans üstü (n=172)	3.55±0.42	4.02±0.41	4.35±0.38	2.09±0.60	4.10±0.37
p	0.03	0.13	0.02	0.48	0.04
F	3.28	2.05	3.71	0.72	3.23

Anlamlılık seviyesi p<0.05; *F: Tek yönlü varyans analizi sonucu; **: Independent Sample t-test sonucu.

Yönetici hemşirelerin mesleki deneyimleri ile duygusal tutarsızlık faktörü arasında fark olduğu, bu farkın 21 yıl ve üzeri deneyime sahip yönetici hemşire grubundan kaynaklandığı görülmüştür. Yirmi bir yıl ve üzeri deneyime sahip ve alt düzey yönetici hemşirelerde duygusal tutarsızlık puan ortalaması daha yüksek bulunmuştur (Tablo 5).

Yönetici hemşirelerin kişisel özelliklerinden eğitim düzeyi ile gelişime açıklık faktörü arasında farklılık bulunup, bu farkın lisans üstü eğitime sahip yönetici hemşirelerden kaynaklandığı görülmüştür (Tablo 4). Mesleki özelliklerde ise mesleki ve kurumsal deneyimde 21 yıl ve üzeri grupta farkın olduğu görüldükçe, kurumdaki görevleri arasındaki farkın alt düzey yönetici hemşirelerden kaynaklandığı belirlenmiştir (Tablo 5). Buna benzer olarak sadece yönetim biriminde çalışan ve yönetimle ilgili eğitim aldığı belirten yönetici hemşirelerde de gelişime açıklık faktörü yüksek olarak tespit edilmiştir (Tablo 5).

Tartışma

Her bireyin ortak biyolojik yapıları olmasına karşın, olaylar karşısındaki tutum ve davranışları, düşünceleri, duyguları, çevredeki olaylara yaklaşım tarzları farklıdır ve bu farklılığın sonuçları saptanmaya çalışıldığında "kişilik" kavramının ortaya çıktığı görülmektedir. Aile, arkadaş çevresi, sosyokültürel çevre, sos-

yal yapı ve sınıf faktörü, referans grupları, coğrafi ve fiziki faktörler, çevresel faktörler kişiliğin oluşumunda etkili faktörlerdir. Bireyin içinde yaşadığı fiziki ve sosyal çevreden gelen her türlü etki, onun genetik yapı ile gelen özellikleriyle etkileşerek kişilik özelliklerini oluşturmaktadır.^[21] Bu çalışmada yönetici hemşirelerin kişilik özellikleri ve etkileyen kişisel ve mesleki faktörler incelenmiştir. 5FKE bulguları incelendiğinde "özdenetim/sorumluluk faktörü" puanının en yüksek olduğu ve bu yönetici hemşirelerin verileri alt boyutlar düzeyinde incelendiğinde; düzenli ve programlı çalışmayı sevdiğileri, ayrıntılara dikkat ettikleri ve en iyi çalışmayı yapmaya gayret gösterdikleri söylenebilir. Ancak risk almaktan fazla hoşlanmadıkları ve düzenli bir çalışma hayatını tercih ettikleri, temkinli davrandıkları, kurallara uydukları ve geleneksel değerlere önem verdikleri, başkaları tarafından güvenilir bir kişi olarak algılandıkları belirtilmektedir.^[18]

Yönetici hemşirelerin en düşük puan ortalamasını aldıkları "duygusal tutarsızlık faktörü", onların dengeli, tutarlı ve dayanıklı bir duygusal yapıya eğilimli olduklarını göstermektedir. Bu kişilerin problemlerle başa çıkmada etkin çözüm yolları bulabildiği, kolay kolay endişeye kapılmadığı ve yaptıkları davranışların sonuçlarını kabullenebildiği belirtilmektedir.^[18] Örneklemdeki yönetici hemşireler açısından değerlendirildiğinde bu son derece olumlu ve yöneticilerin duygusal denge durumunun sağlandığı şeklinde yorumlanabilir. Tozkoparan (2013)

Tablo 5. Yönetici hemşirelerin mesleki özellikleri ile 5FKE Faktör Puan Ortalamalarının karşılaştırılması (n=900)

	Dışa dönüklük	Yumuşakbaşlılık/ geçimlilik	Özdenetim/ sorumluluk	Duygusal tutarsızlık	Gelişime açıklık
Kurum*					
Devlet hastanesi (n=557)	3.49±0.44	4.08±0.40	4.23±0.34	2.07±0.54	4.04±0.35
Üniversite hastanesi (n=190)	3.46±0.44	4.09±0.40	4.18±0.33	2.13±0.52	4.05±0.38
Özel hastane (n=153)	3.56±0.38	4.02±0.40	4.18±0.36	2.01±0.50	4.07±0.39
p	0.04	0.31	0.10	0.07	0.62
F	3.19	1.17	2.25	2.54	0.47
Mesleki deneyim*					
1-10 yıl (n=193)	3.50±0.40	3.93±0.43	4.08±0.38	2.16±0.51	4.02±0.37
11-20 yıl (n=425)	3.46±0.45	4.04±0.39	4.21±0.33	2.08±0.54	4.00±0.38
≤21 yıl (n=282)	3.55±0.42	4.18±0.36	4.32±0.31	2.17±0.51	4.14±0.32
p	0.03	0.00	0.00	0.02	0.00
F	3.51	25.24	28.44	6.16	12.76
Kurumsal deneyim*					
1-10 yıl (n=508)	3.49±0.44	4.02±0.41	4.18±0.36	2.07±0.53	4.03±0.38
11-20 yıl (n=283)	3.50±0.44	4.08±0.39	4.23±0.33	2.07±0.52	4.05±0.36
≤21 yıl (n=109)	3.53±0.39	4.19±0.34	4.36±0.29	2.08±0.56	4.13±0.30
p	0.68	0.00	0.00	0.90	0.02
F	0.37	9.27	12.66	0.10	3.73
Kurumdaki görevi*					
Üst düzey yönetici (n=79)	3.48±0.44	4.05±0.41	4.20±0.35	2.09±0.53	4.02±0.36
Orta düzey yönetici (n=119)	3.54±0.41	4.09±0.41	4.24±0.31	2.01±0.52	4.07±0.37
Alt düzey yönetici (n=702)	3.59±0.36	4.14±0.31	4.28±0.34	2.10±0.51	4.21±0.34
p	0.49	0.139	0.124	0.003	0.000
F	3.02	1.98	2.09	5.94	9.75
Çalışılan birim*					
Genel servisler (n=411)	3.52±0.42	4.07±0.40	4.22±0.35	2.06±0.51	4.05±0.36
Kritik birimler (n=291)	3.42±0.46	4.01±0.42	4.18±0.35	2.14±0.54	3.98±0.36
Yönetim (n=198)	3.56±0.39	4.11±0.37	4.26±0.32	2.18±0.52	4.13±0.36
p	0.00	0.02	0.04	0.00	0.00
F	4.46	3.95	3.20	6.50	10.03
Yöneticilik deneyimi**					
1-10 (n=759)	3.49±0.44	4.06±0.41	4.20±0.36	2.08±0.52	4.04±0.37
≤11 (n=141)	3.56±0.40	4.09±0.39	4.29±0.28	2.01±0.54	4.10±0.34
p	0.04	0.37	0.00	0.17	0.06
t	-1.92	-0.87	-2.99	1.37	-1.87
Yöneticilik eğitimi alma**					
Evet (n=284)	3.56±0.40	4.05±0.41	4.18±0.37	2.04±0.59	4.12±0.36
Hayır (n=616)	3.47±0.44	4.07±0.40	4.23±0.33	2.08±0.50	4.01±0.36
p	0.006	0.606	0.116	0.092	0.000

Anlamlılık seviyesi p<0.05; *F: Tek yönlü varyans analizi sonucu; **: Independent Sample t-test sonucu.

[22] tarafından özel şirketlerde çalışan 370 yönetici ile yapılan çalışmada ve Yıldızoğlu ve Burgaz (2014)^[23] tarafından okul yöneticileri ile yapılan çalışmada da en düşük puan duygusal tutarsızlık boyutunda bulunmuştur.

Araştırmaya katılan yönetici hemşirelerin kişisel özellikleri incelendiğinde, çoğunluğunun 36-45 yaş grubunda, kadın, evli ve lisans eğitimi aldığı görülmektedir (Tablo 1). Bu sonuç

yönetici hemşirelerle yapılan çalışmalarda kişisel özelliklerden yaş, cinsiyet ve medeni durum verileriyle benzerlik göstermektedir.^[24-26] Hemşirelik dışı yöneticiler ile ilgili yapılan bilimsel çalışmalarda (okul yöneticileri, şirket yöneticileri, otel yöneticileri gibi) örneklemin çoğunluğunu erkek yöneticilerin oluşturduğu görülmektedir.^[27-30] 2007 yılında güncellenen hemşirelik yasasıyla erkeklerinde hemşirelik mesleğine girme-

lerinin ardından %7.3'lük bir oranla yönetimde de yer almaya başlamaları bu çalışma açısından dikkat çekicidir.^[31] Literatürde yönetici hemşirelerle yapılan çalışmalarda eğitim düzeyinin lise, önlisans ve lisans gibi geniş bir yelpazede bulunduğu görülmektedir.^[24-26,32,33] Bu çalışmada eğitimin lisans düzeyinde yüksek görünmesinin nedeni; yapılan çalışmaların yılları dikkate alındığında, uzaktan eğitim programıyla sağlık meslek lisesi mezunlarının önlisans programıyla, daha sonra da önlisans mezunu hemşirelerin lisans tamamlama programıyla eğitimlerini yükselttiklerinden kaynaklandığı düşünülmektedir.

Çalışmaya katılan yönetici hemşirelerin mesleki özellikleri incelendiğinde çoğunluğu 11-20 yıl arası mesleki deneyime sahip olduğunu, 10 yılın altında aynı kurumda çalıştıklarını ve on yılın altında yöneticilik deneyimine sahip olduklarını belirtirken çoğunluğunun yöneticilikle ilgili bir eğitim ya da kurs almadığı saptanmıştır (Tablo 1). Hemşirelik literatürü incelendiğinde bu çalışmayla benzer olarak yönetici hemşirelerin 11-20 yıl arası mesleki deneyime ve 10 yılın altında yöneticilik deneyimine sahip oldukları görülmüştür.^[24-26,34] Çakmakçı ve Vatan'ın (2003)^[32] çalışmasında ise yönetici hemşirelerin mesleki deneyimleri yeterli olmasına karşın yöneticilik deneyimleri az olarak değerlendirilmiştir. Ayrıca bu çalışmadan farklı olarak Öztürk ve ark. (2009)^[26] ile Yılmaz ve Öztürk (2011)^[34] tarafından yapılan çalışmalarda yönetici hemşirelerin yönetime ilişkin eğitim aldıkları belirtilmiştir. Argon ve Yürekli'nin (1992)^[33] çalışmasında ise başhemşirelerin çoğunluğunun mesleki deneyimleri yetersiz bulunmuş ve kısa bir mesleki deneyimden sonra yöneticilik pozisyonuna atandıkları görülmüştür. Ayrıca yönetim konusunda sağlık meslek lisesinde aldıkları hemşirelikte yönetim dersi dışında eğitim almadıkları ve ¼'ünün hiç eğitim almadığı belirlenmiştir. Terzioğlu'nun (2006)^[35] çalışmasında da bu çalışmayla uyumlu olarak hemşire yöneticilerin çoğunluğunun yönetim ile ilgili bir eğitim almadığı belirlenmiştir. Konuyla ilgili çalışmalar ayrıntılı incelendiğinde bu çalışmaların tek bir şehirde bulunan özel, üniversite ve devlet hastanelerini içeren ya da tek bir kurumu temsil eden çalışma örnekleminde olduğu görülmekte ve bu nedenle yönetimle ilgili eğitim alma oranlarının bu çalışmadan yüksek çıkmış olabileceği düşünülmektedir. Bu çalışmada tüm Marmara Bölgesi'nde çalışan 900 yönetici hemşire örnekleme alınmış olması dolayısıyla hemşire yöneticilerin yönetim eğitimi almamış olmaları önemli bir bulgu olarak değerlendirilebilir.

Yönetici hemşirelerin yaş grupları ile 5FKE faktör puan ortalamaları karşılaştırıldığında; yumuşak başlılık/geçimlilik ve özdenetim faktörlerinde anlamlı farklılık saptanmıştır. Bu farkın yaş arttıkça artan puan ortalamasından kaynaklanması; yaşla birlikte yönetici hemşirelerin öğrenilmiş ve benimsenmiş tutum ve davranışlarının daha tutarlı hale geldiğini düşündürmektedir. Yaşla birlikte bireyler, daha düzenli ve sakin bir çalışma hayatını tercih etmeye başlamaktadır. Yaşı arttıkça yönetici hemşirelerin, düzenli ve programlı bir çalışma yöntemini benimsedikleri, risk almadan, tedbirli davranışlar sergileyerek, kurallara uyarak ve geleneksel değerlere önem vererek, çalışanlarına güven veren, uyum ve işbirliği içinde çalışmaya yöneldikleri söylenebilir. Demir'in (2012)^[36] 5FKE kullanarak

388 kişi ile yaptığı çalışmasında da ise yaş değişkeninde özdenetim/sorumluluk ve gelişime açıklık alt boyutlarında anlamlı fark bulunmuştur.

Bağımsız değişkenlerden cinsiyet ile 5FKE faktör puan ortalamaları karşılaştırıldığında; dışadönüklük, yumuşak başlılık/geçimlilik ve özdenetim/sorumluluk faktörlerinde istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur. Kadınlar erkeklerle göre daha hoşgörülü, hassas ve yumuşak kalpli olduğundan, insanlarla bir arada bulunmayı seven ve kişiler arası ilişkilerinde etkin rol alan, erkeklere kıyasla daha bağışlayıcı, uyumlu ve işbirliğine yatkın, yardımsever ve güven verici kişilik özelliklerinden dolayı erkeklerden daha yüksek puan ortalamasına sahip oldukları düşünülmektedir.^[37] Demir (2012)^[36] tarafından yapılan çalışmada yumuşak başlılık, özdenetimlilik ve gelişime açıklık kişilik özelliklerine sahip üniversite çalışanlarının bu çalışmayla benzer şekilde kadın çalışanlarının ortalama değerlerinin erkek çalışanlarından daha yüksek olduğu bulunmuştur.

Yönetici hemşirelerin medeni durum ile 5FKE faktör puan ortalamaları karşılaştırıldığında; yumuşak başlılık/geçimlilik ve özdenetim/sorumluluk faktörlerinde istatistiksel olarak anlamlı fark çıkmıştır. Evlilerin puan ortalamalarının daha yüksek olması, onların eş ya da çocukları ile bağlayıcı ilişkileri ve sorumluluk üstüne kurulmuş bir yaşantılarının olması ile bağlantılı olduğunu düşündürmektedir. Bu çalışmadan farklı olarak Demir'in (2012)^[36] üniversite çalışanları ile yaptığı çalışmada medeni durum değişkenine göre gelişime açıklık kişilik özelliğine sahip olan bekâr çalışanların, evli çalışanlara göre daha yüksek puan ortalamalarına sahip olduğu bulunmuştur.

Yönetici hemşirelerin eğitim durumları ile 5FKE faktör puan ortalamaları karşılaştırıldığında; dışadönüklük ve özdenetim/sorumluluk boyutlarında anlamlı farklılık bulunmuştur. Alınan eğitim düzeyiyle puan ortalamalarının artmasında, eğitimle birlikte hemşirelerin öz güvenlerinin artmasının, daha özgür ve rahat kararlar verebilmelerinin, daha girişken ve araştırmacı olmalarının etkili olduğu düşünülmektedir. Collins ve Henderson'nun (1991)^[38] hemşirelerle yaptıkları çalışmaların da eğitim düzeyi yükseldikçe otonomi düzeyinin arttığı bulunmuştur. Demir'in (2012)^[36] araştırma örnekleminde ise eğitim durumu değişkeni ile 5FKE faktör puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmamıştır.

Yönetici hemşirelerin çalıştıkları kurum ile 5FKE faktör puan ortalamaları karşılaştırıldığında; dışadönüklük faktöründe istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur. Puan ortalamalarına bakıldığında özel hastanelerin puan ortalamasının en yüksek olduğu ve bunu üniversite hastaneleri ve devlet hastanelerinin izlediği görülmüştür. Bunun nedeni olarak özel hastanelerde çalışan yönetici hemşirelerin hastane yönetimi tarafından diğer kurumlara göre daha çok desteklendikleri, daha bağımsız hareket edebildikleri ve kendilerine bu alanda daha çok güvendiklerinden kaynaklandığı düşünülmüştür. Özel hastanelerde hizmet veren yönetici hemşireler daha girişken, daha sosyal ve daha yarışmacı davranmaktadırlar. Çünkü kurumsal düzeyde yönetici hemşireler ve astları yaptıkları her olumlu hemşirelik bakımı, girişimi ya da araştırması ile kurumlarının

daha kaliteli hizmet verdiğini sağlık alanında duyurmakta ve bu durum da onların motivasyonunu yükselterek daha hevesli, mutlu ve canlı olmalarını desteklemektedir.

Yönetici hemşirelerin mesleki deneyimi ile 5FKE faktör puan ortalamaları karşılaştırıldığında; tüm alt boyutlarda anlamlı farklılık çıkmıştır. Mesleki deneyim arttıkça puan ortalamalarının artması hem iş hem de sosyal ilişkilerinde daha fazla kişi ile iletişim kurmaları, kişiler arası iletişimde deneyim kazanmaları, bağımsız kararlar verebilmeleri ve bu kararlarının çalıştıkları birimlerde destekleniyor olması nedeniyle kendilerine güveninin artmasına ve daha bağımsız kişilik yapısının oluşmasına neden oluyor olabilir. Demir'in (2012)^[36] yaptığı çalışmada toplam iş deneyimi değişkenine göre hizmet süresi 5 yıldan fazla olan üniversite çalışanlarının özdenetimli kişilik özelliği ortalama puanları, 5 yıl ve daha az hizmeti olanlardan daha yüksek bulunmuştur.

Yönetici hemşirelerin kurumsal deneyimi ile 5FKE faktör puan ortalaması karşılaştırıldığında; yumuşak başlılık/geçimlilik, özdenetim/sorumluluk ve gelişime açıklık faktörlerinde istatistiki olarak anlamlılık çıkmıştır. Kurumsal deneyim arttıkça yönetici hemşirelerin kurum vizyonunu algılayışı, kurumsal bağlılığı ve kurum kültürünü algılama şekillerinin de arttığı bu durumda yönetici hemşirelerin daha uyumlu ve önyargısız, daha planlı programlı, otoriteye bağlı, güvenilir ve işbirlikçi olarak çalışmalarına neden olduğu düşünülmüştür.

Yönetici hemşirelerin çalıştıkları kurumlardaki yöneticilik pozisyonu ile 5FKE faktör puan ortalamaları karşılaştırıldığında; duygusal tutarsızlık ve gelişime açıklık faktörlerinde istatistiki olarak anlamlı fark çıkmıştır. Duygusal tutarsızlık puanları yönetim pozisyonunun yükselmesiyle artmaktadır. Hem hasta bakımı hem de yönetimsel görevler üstlenen alt kademe yönetici hemşirelerin orta ve üst kademe çalışan yönetici hemşirelere göre çalışma koşullarının daha stresli olması, çalıştıkları birimde hemşire, doktor, hasta, hasta yakını ve diğer sağlık çalışanları şeklinde daha geniş bir yelpazede insan topluluğu ile iletişimde olmaları gibi faktörler onları daha güçlü ve dayanıklı olmaya, çıkan problemlerle daha kolay baş edebilmeye ve kendilerinden emin yaptıkları işe odaklanmaya yönlendiriyor olabilir. Gelişime açık olmaları ise birimlerde gerçekleşen değişiklik ve yeniliklere kolayca uyum sağlayabildiklerini, araştırmacı olduklarını, çalışanlarıyla fikirlerini paylaşarak düşünceli ve anlayışlı bir çalışma ortamı sunabildiklerini düşündürmüştür. Üst kademe yönetici hemşirelerin orta ve alt kademe yönetici hemşirelerinden puan ortalamasının daha yüksek olması beklenirken geleneksel bir yönetim şeklinin devam ettiği, üst kademe yönetici hemşire seçiminde başhekimlerin karar verdiği, eğitim ve deneyime odaklı olmayan bir tercih yapıldığı düşünülmüştür.

Çalışmaya katılan yönetici hemşirelerin çalıştıkları birimler ile 5FKE faktör puan ortalamaları karşılaştırıldığında; tüm faktörlerde istatistiki olarak anlamlılık çıkmıştır. Yoğun bakım, acil servis, doğumhane, organ nakli gibi riskli birimlerde çalışan hemşirelerin dışadönüklük, yumuşak başlılık, özdenetim/sorumluluk ve gelişime açıklık puan ortalamaları en düşükken

duygusal tutarsızlık puan ortalamasının en yüksek olması dikkat çekicidir. Bu bulgunun nedeni olarak bu birimlerde çalışan yönetici hemşirelerin çalışma koşulları ve hasta potansiyeli yönünden daha komplike, hasta bakımında kullanılan malzeme ve makineler yönünden daha karmaşık koşullarda çalışmalarından dolayı duygusal iniş çıkışları daha sık yaşadıkları şeklinde düşünülmüştür.

Yönetici hemşirelerin yöneticilik deneyimleri ile 5FKE faktör puan ortalamaları karşılaştırıldığında; dışadönüklük ve özdenetim/sorumluluk faktörlerinde istatistiki olarak anlamlı fark çıkmıştır. Yönetici hemşirelerin deneyimleri arttıkça alana hakimiyetleri de arttığından görevlerini tereddütsüz yaptıkları, çalışanlarıyla daha iyi iletişim kurup söz geçirebildikleri, daha titiz ve programlı çalıştıkları, otoriteye bağlı oldukları ve verilen görevi tam olarak yerine getirdikleri söylenebilir. Bu tarz yöneticilerinde daha üst kademe yöneticiler tarafından tercih edilen bireyler olduğu düşünülmektedir.

Yönetici hemşirelerin yöneticilik eğitimi alma durumu ile 5FKE faktör puan ortalamaları karşılaştırıldığında; dışadönüklük ve gelişime açıklık faktörlerinde istatistiki olarak anlamlı fark çıkmıştır. Yöneticilik eğitiminde verilmekte olan liderlik özellikleri konusunda değinilen insanlara karşı ilgili, hoşgörülü ve ılımlı olma, olumsuz olaylarda doğru ve cesaretli kararlar verebilme, paniğe kapılmama, yenilikleri izleme, gerekli yerlerde değişiklik sağlayabilme, zamanı iyi kullanma, öğrenmeye ve öğrendiklerini çevresiyle paylaşmaya gönüllü olma ve iyi iletişim kurabilme özellikleri aynı zamanda dışadönüklük ve gelişime açıklık faktörlerinin bileşenleri arasında yer almaktadır.^[39] Yöneticilik eğitimlerinin katılanların bu özelliklerini ortaya çıkarmada etkili olduğu ve bununda puan ortalamalarına olumlu yansıdığı düşünülmüştür. Yönetici hemşirelerin literatürde kişilik özelliklerine ilişkin ulusal ve uluslararası yayına rastlanmamış olmasına rağmen farklı sektörlerde yöneticilerle yapılmış çalışmalarda mesleki özelliklerle kişilik özellikleri arasında anlamlı farklılıklar bulunmamıştır.^[40,41]

Araştırmanın Sınırlılıkları

1. Araştırmanın verileri, araştırmanın yapıldığı dönemde görevde olan yöneticileri kapsadığı ve bu görevlerin geçici olması nedeniyle sadece bu grubun kişilik özelliklerini yansıtmakta olup genellenemez.
2. Yönetici hemşirelerin beş faktör kişilik özelliklerine ilişkin literatürde çok az ve eski yayına ulaşılabildiği için tartışma bölümü araştırmacıların gözlemine ve tecrübelerine dayalı yorumları ile sınırlı kalmıştır.

Sonuç

Yönetici hemşirelerin kişilik özelliklerini ve etkileyen kişisel ve mesleki özellikleri belirlemek amacıyla yapılan bu araştırma sonucunda, yönetici hemşireler 5FKE'nde en yüksek puan ortalamasını "özdenetim/sorumluluk faktörü"nden, en düşük puan ortalamasını ise "duygusal tutarsızlık faktörü"nden aldıkları belirlenmiştir. Yönetici hemşirelerin kişilik özellikleri kişisel

ve mesleki özellikleri ile istatistiksel açıdan anlamlı farklılıklar göstermiştir.

Ülkemizde hemşirelik hizmetleri yöneticilerinin seçimi başhekimin görüşüne dayalı olarak yapılmaktadır. Bu yöntemde hemşirelik hizmetleri yöneticilerinin başarıları üzerinde etkisi olabilecek kişilik özellikleri, eğitim, tecrübe gibi değişkenler dikkate alınmamaktadır. Bu nedenle, hemşirelik hizmetleri yöneticilerinin seçiminde ve hizmet içinde yetiştirilmelerinde beş faktör kişilik ölçeğinden yararlanılabilir. Yapılan araştırmalar, beş faktör kişilik modelinin, iş yaşamında iş doyumu, kariyer doyumu, güdülenme, işten kaçma, işten ayrılma, takım çalışması, örgütsel bağlılık, iş performans, yaratıcılık, stresle baş etme gibi birçok davranış boyutunu ölçme konusunda başarılı sonuçlar verdiğini göstermektedir.^[41]

Çıkar çatışması: Bildirilmemiştir.

Hakem değerlendirmesi: Dış bağımsız.

Yazarlık katkıları: Konsept – H.A.; Dizayn – H.A., Ü.B.; Denetim – Ü.B., H.A.; Finansman - H.A.; Meteryal – H.A.; Veri toplama veya işleme – H.A.; Analiz ve yorumlama – H.A., Ü.B.; Literatür arama – H.A.; Yazan – H.A.; Kritik revizyon – Ü.B., H.A.

Kaynaklar

- Andersen JA. Intuition in Managers Are Intuitive Managers More Effective? *Journal Of Managerial Psychology* 2000;15:46–67.
- Dede B. Kişilik Özelliklerinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerine Etkileri: Bankalar Örneği. [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi] Trabzon: Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü; 2009.
- Çarıkcı İ, Kanten S, Kanten P. Kişilik, Duygusal Zeka ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişkileri Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 2010;11:41–65.
- Barrick MR, Mount M, Gupta R. Meta-analysis of the relationship between the five-factor model of personality and Holland's occupational types. *Personnel Psychology* 2003;56:45–74.
- Erdoğan İ. İşletmelerde Davranış. 4. baskı. İstanbul: Beta Basım Yayım; 1994.
- Sarıtaş M. Yönetimde Kişilik Faktörü. *Eğitim Yönetimi Dergisi* 1997;3:527–48.
- Luthans F. *Organizational Behavior*. New York: Mcgraw-Hill; 1995.
- Whitworth BS. Is there a relationship between personality type and preferred conflict-handling styles? An exploratory study of registered nurses in southern Mississippi. *J Nurs Manag* 2008;16:921–32.
- Üngüren E. Psikobiyolojik Kişilik Kuramı Ekseninde Yöneticilerin Kişilik Özellikleri, Karar Verme Stilleri ve Örgütsel Sonuçlara Yansımaları. [Yayınlanmamış Doktora Tezi] Antalya: Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü; 2011.
- Ay Ü, Karadal H. Yönetici Yaşam Biçimleri ile Yöneticinin Etkinliği ve İş Tatmini Arasındaki İlişki: Tekstil, Çimento, Sigorta ve Gıda Sektöründe Bir Araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 2003;20:39–55.
- Erkutlu H. The impact of transformational leadership on organizational and leadership effectiveness: The Turkish case. *Journal of Management Development* 27:708–26.
- Uçar G. Yöneticilerde Değer Yargıları. *Akademik Bakış* 2006;9:1–28.
- Morgeson FP, Reider MH, Campion MA. Selecting individuals in team settings: the importance of social skills, personality characteristics, and teamwork knowledge. *Personnel Psychology* 2005;58:583–611.
- Lee FH, Wu WY. The relationships between person-organization fit, psychological climate adjustment, personality traits, and innovative climate: Evidence from Taiwanese high-tech expatriate managers in Asian countries. *African Journal of Business Management* 2011;5:6415–28.
- Zel U. Yönetimde Kişilik Kavramının Önemi: Türk ve İngiliz Yöneticilerin Mesleki Kişilik Özelliklerinin Karşılaştırmalı Olarak İncelenmesi. 8. Ulusal Yönetim Ve Organizasyon Kongresi. Kayseri: Erciyes Üniversitesi; 2000. s. 327.
- Huber DL. *Leadership & Nursing Care Management*. 4th ed. WB Saunders; 2010.
- Keskin F, Saltürk M. Behavioral Differences among Managers on the Road of Reaching Strategic Goals. *H.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 2008;26:187–212.
- Somer O, Korkmaz M, Tatar A. Kuramdan Uygulamaya Beş Faktör Kişilik Modeli ve Beş Faktör Kişilik Envanteri (5FKE). İzmir: Ege Üniversitesi Edebiyat Fakültesi, Yayın No 128; 2004.
- Goldberg LR. The development of markers for the Big-Five factor structure. *Psychological Assessment* 1992;4:26–42.
- Somer O, Korkmaz M, Tatar A. Beş Faktör Kişilik Envanterinin geliştirilmesi-1: Ölçek ve alt ölçeklerin oluşturulması. *Türk Psikoloji Dergisi* 2002;17:21–37.
- Akgündüz Y, Dalgıç A, Kale A, Karakan Hİ. Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Dönüşümcü Liderlik Davranışlarına Etkisi: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma. *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi* 2015;7:51–65.
- Tozkoparan G. Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Çatışma Yönetim Tarzlarına Etkisi: Yöneticiler Üzerinde Bir Araştırma. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi* 2013;9:189–231.
- Yıldızoğlu H., Burgaz B. The Relationship Between School Administrators' Five Factor Personality Traits and Their Conflict Management Style Preferences. *Hacettepe Üniversite Eğitim Fakültesi Dergisi* 2014;29:295–310.
- Serinkan C, İpekçi İ. Yönetici Hemşirelerde Liderlik ve Liderlik Özelliklerine İlişkin Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 2005;10:281–94.
- Altuntaş S, Seren Ş. Causes of Managerial Stress in Manager Nurses. *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi* 2010;13:36–43.
- Öztürk H, Fatma Y, Demir N. Hastanelerde Çalışan Yönetici Hemşirelerin Sorunları. *Atatürk Üniversitesi Hemşirelik Yüksek Okulu Dergisi* 2009;12:57–65.
- Taşcı D, Eroğlu E. Yöneticilerin Kişilik Özellikleri ile Kullandıkları İkna ve Etkileme Taktiklerinin Kullanım Sıklığı Arasındaki

- İlişkinin Değerlendirilmesi. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitü Dergisi 2007;17:533-45.
28. Çağlar A, Yakut Ö, Karadağ E. İlköğretim Okulu Müdürlerinin Öğretmenler Tarafından Algılanan Kişilik Özellikleri ve Liderlik Davranışları Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi. Ege Eğitim Dergisi 2005;6:61-80.
29. Baransel A, Paksoy M, Erkmen T, Çerik Ş, et al. Tepe Yöneticilerin Kişilik Özellikleri ve Davranış Biçimlerine İlişkin Bir Araştırma. İÜ İşletme Fakültesi Dergisi 1995;24:5-22.
30. Pelit E, Kılıç İ, Keleş Y. Otel işletmeleri yöneticilerinin kişilik özellikleri ile çatışma yönetme yöntemleri arasındaki ilişki. Elektronik Mesleki Gelişim ve Araştırmalar Dergisi 2013;1:3-19.
31. Resmi Gazete. Hemşirelik Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun. Available at: <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2007/05/20070502-3.htm>. Accessed Apr 10, 2018.
32. Çakmakçı A, Vatan F. Manisa il merkezinde görev yapan yönetici hemşirelerin çalışma alanlarında yaşadıkları sorunlar. Modern Hastane Yönetimi Dergisi 2003;7:51-63.
33. Argon G, Yürekli A. Başhemşirelerin Görev, Yetki ve Sorumluluklarına İlişkin Bir Çalışma. II. Ulusal Hemşirelik Kongresi Bildirileri. İzmir: Ege Üniversitesi Basımevi; 1992.
34. Yılmaz F, Öztürk H. Hastanelerde Yönetici Hemşirelerin Karşılaştıkları Çatışma Nedenleri ve Çatışma Yönetim Yaklaşımları. Florence Nightingale Hemşirelik Dergisi 2011;19:145-52.
35. Terzioğlu F. The perceived problem-solving ability of nurse managers. J Nurs Manag 2006;14:340-7.
36. Demir C. Kişilik Özellikleri ve İş Tatmini Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Uygulama. [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi] Malatya: İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı; 2012.
37. Tatar A. The Comparison of Personality Profiles of Female and Male Sportsmen by Five Factor Personality Model. Hacettepe J of Sport Sciences 2009;20:70-9.
38. Collins SS, Henderson MC. Autonomy: part of the nursing role? Nurs Forum 1991;26:23-9.
39. Uyer G. Hemşirelik ve Yönetim. Ankara: Hürbilek Matbaası; 1993.
40. Tosun Ö, Bayat M, Erdem E, Korkmaz Z, Avcı Ö. Klinik sorumlu hemşirelerin sosyotropi otonomi kişilik özellikleri. Erciyes Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Dergisi 2014;23:99-103.
41. Torun N, Şenel Tekin P. Ankara İlinde Çalışan Sağlık Kurumları Yöneticilerinin İş Stresi Ve Kişilik Özellikleri Açısından Değerlendirilmesi. Ankara Sağlık Hizmetleri Dergisi 2014;13:45-56.