

LİDERLİK VE HEMŞİRELİK

* Gülşen VURAL

ÖZET

Liderlik, amaçlanan hedef doğrultusunda grubu yönlendirme gücü olarak tanımlanmaktadır. Dünyadaki tüm liderlerin özel bir yetenekleri olduğu belirtilmekte, bu yetenekte karizma olarak isimlendirilmektedir. Tarihsel süreci içinde hemşirelik, kadın mesleği olması, otoriteye bağlı kalma ve riske girme davranışının az olması nedeni ile etkin liderler geliştirememiştir. Buna karşın, sağlık ekibinin bir üyesi olarak hemşireler, yönetim rolünü üstlenirken, hastalara bakarken gruplarla etkileşirler. Bu etkileşim sırasında hemşireler eğitim ve danışmanlık hizmetlerini sunduklarından liderlik özelliklerine gereksinin duyarlar. Hemşireleri liderliğe hazırlamada risk alma, kendini tanıma, stresle başedebilme, değişim yaratabilme, iletişim becerileri gibi özelliklerinin kazanılması önemlidir.

Anahtar kelimeler: Liderlik, Hemşirelik

SUMMARY

Leadership is defined a special power of organisation groups toward an aimed goal. It's believed that all leaders in the world have a special ability and this ability is called charisma. In its historical process nursing failure to produce effective leaders, because of being a woman job, obeying otority and lack of risk taking. Although as a member of health team, nurses interact with groups while working as a manager and as a clinical nurse. During these interaction nurses are responsible for educating and counselling patients. For that reason nurses need leadership skills. Preparing nurses for leading, having ability of risk taking, coping with stress, managing change, self awareness, communication skills are important.

Key Words: Leadership, Nursing

GİRİŞ

Liderlik özel bir güç tipi olarak tanımlanmaktadır. Tüm liderlerin gerçek ve potansiyel güçleri olduğu, ancak güç sahibi olan herkesin de lider olamayacağına inanılmaktadır (Girvin 1996 c, Freda 1989).

Liderliğe ilişkin değişik tanımlar yapılmıştır. Bu tanımlar şunlardır:

- Liderlik, bir bireyin paylaşılan bir amaç doğrultusunda grubu yönetmesidir.
- Liderlik, grup üyeleri tarafından üyelerinden birinin doğru karar aldığına inanıldığı özel bir güç tipidir.
- Liderlik, grup üyeleri arasından bir kişinin kendi doğrularına diğer üyeleri inandırmasıdır.

*Yrd.Doç.Dr. Hacettepe Üniversitesi, Hemşirelik Yüksek Okulu, Ankara

• Liderlik, başarılması istenen amaca ulaşmak için bireyleri etkileme sanatıdır (Yukl1989).

Liderlikle ilgili tanımlar çeşitlilik göstermesine karşın, tüm tanımlarda bir gerçeğin yer aldığı bilinmektedir. Bu gerçek, liderlik olgusunun iki veya daha çok birey arasında yer almasıdır (Yukl 1989).

Liderlerin ortaya çıktıkları durumlara baktığımızda, toplumun çok az bir kısmının kendiliklerinden liderlik özelliklerini ortaya koyabildiklerini görmekteyiz. Bazı bireylerin de geleneksel ve soy özelliklerine bağlı olarak lider oldukları (örneğin: krallar, padişahlar), politikacı ve sendikacı gibi liderlerin de toplum tarafından seçilerek önderlik özellikleri kazandıkları bilinmektedir (Ashton 1996).

Literatür, liderlerin daha çok belirsizlik ve kriz durumlarında ortaya çıktıklarından söz etmektedir. Kriz durumları, dinamik liderlerin ortaya çıkmasına yol açan önemli yaşantılardır. Lider krize bir çözüm önerir, bu öneri başarıya ulaştığında kitle liderin gücüne inanır ve onu takip eder.

Liderlerin ortaya çıktıkları bir diğer durum da; alışılmışın dışında problemlerle karşılaşan ve bu sorunların çözümü için olağan dışı liderlik özelliklerine gereksinim duyulan koşullardır. Belirsizliğin aşılmasında grubu yönlendirecek önderlere gereksinim duyulmaktadır. Bu gereksinime bağlı olarak liderler ortaya çıkmaktadır (Ashton 1996, Dunham 1993).

Liderlerin sahip oldukları bazı yetenekler vardır. Bu yetenekler:

Görüş sahibi olmak ve görüşlerini çevresindeki bireylere iletme: Liderlerin görüşlerinin toplumu etkilemelerinde önemli rolü olduğunu söyleyebiliriz. Tarih boyunca

dini liderlerin görüşleri yolu ile grupları arkalarından sürükledikleri, savaflara yol açtıkları bilinmektedir.

Birlikte çalıştığı kişilerde güçlü istek ve umutlar oluşturmak: Liderlerin sahip oldukları bir diğer yetenek de birlikte çalıştıkları kişilerde güçlü istek ve umutlar oluşturabilmeleridir. Lider kitleleri hedefe yöneltmede grubu umutlandırmak için, bazı ödüller sunabilir. Bu ödül daha iyi yaşam koşulları sunmak olabileceği gibi, bazı toplumsal sorunları(işsizlik, eğitim vb) çözümlenerek olabilir.

Ulaşılabilir olmak: İzleyen grubun sorunlarını, görüşlerini liderleri ile paylaşabilmeleridir. Burada liderin, astlarına zaman ayırıp, onları dinlemesi önemlidir. Böyle bir ilişki izleyen grubun doyum bulmasını sağlar.

Gerçekçi olmak: Lider gerçekleştirebileceği sözler vermelidir. Liderin sözünü yerine getiremediği durumlarda grubun lidere güveni sarsılabilir.

Başkalarını etkileyebilmek: Lider ses tonu, fiziği,konuşması yolu ile izleyenleri etkileyebilir (Ashton 1996).

Liderlerin amaçlarına ulaşabilmeleri için;

- Kendilerini geliştirmeleri

- Değişim yaratmada önemli olan risk alabilmeleri ve riskin sonuçları ile baş edebilmeleri,

- Risk alan çalışanları destekleyip, riske girme davranışlarına izin vermeleri,

- Birlikte çalıştıkları kişilere amaçlarını açıklamaları, yapabilecekleri ve yapamayacakları şeyler konusunda bilgilendirmeleri,

- Birlikte çalıştığı kişilerin sorunlarına reaksiyon vermek yerine, açıklama getirmeleri,

- Ortak amaçları ve değerleri desteklemeleri

- Astlarına değer vermeleri,

- Sorumluluk alabilmeleri,
- Güçlerini göstermeleri gerekmektedir (Yukl 1989, Ashton 1996).

Liderlikte gücün önemli bir rol oynadığına inanılmaktadır. Güç, başkalarını etkileme ve davranışlarını değiştirme potansiyeli olarak liderde bulunması beklenen özelliktir. Değişik güç kaynakları vardır. Bunlar:

- Bir konuda yetenek ve bilgi sahibi olmanın sağladığı güç
- Ödül ve cezayı kontrol etme gücü
- Statü ve ünvandan kaynaklanan güç
- Karizmadan kaynaklanan güçtür (Ashton 1996).

Güç kaynaklarından ilki, bir konuda **yetenek ve bilgi sahibi olma** ile sağlanır. Bir ihtiyacımız için başka birisinin bilgi ve yeteneğine gereksinim duyduğumuzda, ihtiyacımız nedeni ile o kişiyi güçlü görürüz (Ashton 1996).

Diğer bir güç kaynağı da **ödüllerdir**. Ödülleri kontrol eden kişiler, ödüle aday olan kişiler açısından güç sahibidirler. Bir yöneticinin birlikte çalıştığı kişiler hakkında tuttuğu raporlar da ödül ve ceza olarak o kişinin gücünü oluşturur (Ashton 1996).

Statü veya ünvandan kaynaklanan güç; ünvanın sağladığı güçtür. Bu nedenle, çalışanlar güç sahibi olan kişilerin isteklerine (onaylamasalar da) rıza gösterirler (Ashton 1996)

Karizmadan kaynaklanan güç; Ünlü kişiler, (örneğin yöneticiler, politikacılar, müzisyenler) bazı özellikleri nedeni ile kitleleri etkilerler. Bireyler onların sözlerine önem verirler, davranışlarını taklit ederler, onların önerilerine uyarlar (Ashton 1996). Dünyadaki tüm liderlerin özel bir yetenekleri olduğuna inanılmaktadır. Bu yetenek karizma

olarak tanımlanmaktadır.

Karizmaya ilişkin değişik tanımlar yapılmıştır. Bu tanımlar:

- Bireyin güçlü bir yönü veya önemli bir yeteneği olmadan da başkalarını etkileyebilmesi,
- Güçlü olumlu duygu, düşünce ve davranışlar yoluyla başkalarını etkileme gücü,
- Yaratıcılığı, yeniliği, birlikte çalışmayı sağlayan yönetim gücüdür (Davidhizar 1993).

Karizma bireyi başarıya götürebileceği gibi, başarısızlığa da sürükleyebilir. Bu durum özellikle izleyen grubun liderlerine fanatik düzeyde bağlandıkları koşullarda ortaya çıkar. Takip edenler liderlerine o kadar çok bağlanırlar ki, iyi ve kötüyü ayırt edemezler. Liderin her söylediğini yargılamadan yerine getirirler. Karizmanın zararlı olduğu durumlardan bir diğeri de, liderin amaçlarının, toplumun ihtiyaçlarının tersine olduğu durumlardır. Bu duruma en iyi örnek, II. Dünya savaşı sırasında Nasyonel Sosyalistlerin lideri olan Hitler'in yarattığı felakettir (Davidhizar 1993).

Karizmanın lideri başarıya ulaştırabilmesi için liderin aşağıda değinilen özelliklere sahip olması gerekir. Bunlar:

- Liderin birlikte çalıştığı kişilerle iyi iletişim kurması,
- Benlik saygısının yüksek olması,
- Birlikte çalıştığı grubun ihtiyaçlarını önemsemesi,
- Kendine ait görüşlere sahip olması,
- Fikirlerini paylaşmasıdır (Davidhizar 1993).

Hemşirelikte Liderlik

Yukarıda sözü edilen liderlik özelliklerine hemşirelik açısından baktığımızda, profesyonel hemşireliğin doğasında insan

ilişkilerinin bulunduğunu, bu nedenle hemşirelikte başarılı bir liderlik için iletişimin önemli olduğunu söyleyebiliriz. Özellikle bir işte veya organizasyonda değişiklik yaratmak istendiğinde iletişim önem kazanmaktadır (Davidhizar 1993).

Başarılı liderlikte olumlu benlik saygısı ve liderin kendini tanıması da önemlidir. Hemşire lider, güçlü ve zayıf yönlerinin farkında olmalı, kendini gerçekçi bir biçimde değerlendirmelidir. Benlik saygısı yüksek olan bir lider kendine güvenir. Bu durum liderin birlikte çalıştığı bireylerle olumlu iletişim kurmasına ve sonuçta iş görenlerin de kendilerine güven duymalarına yol açar. Ayrıca, iş görenler kendine güveni olan bir lideri daha çok benimserler (Davidhizar 1993).

Liderlerin birlikte çalıştıkları kişilerin ihtiyaçlarını önemsemeleri, empati yapabilmeleri de önemlidir. Üstleri tarafından anlaşıldığını hisseden bireyin işverimi artar. Hemşirelerin de liderlik özelliklerini iş arkadaşları ile kurdukları ilişkilerinde ve hastaları ile çalışırken kullanmaları gerektiğinden, sorunlu bireyleri anlamada empatiyi kullanmalarının önemi yadsınamaz bir gerçektir. Lider hemşire, birlikte çalıştığı kişilerin tepki verdikleri durumlarda empatiyi kullanarak, farklı görüşlere sahip olan kişileri dinleyerek onların duygularını anlayabilir (Ashton 1996, Parish 1996).

Başarılı bir liderlik için, fikir üretebilmek önemlidir. Problem çözme yeteneğinin ve fikir yayma becerisinin, etkin hemşire lider olmada önemli olduğu bilinmektedir. Hemşireler hasta bakımını planlarken saptadıkları sorunları çözmekte yaratıcılık ve problem çözme becerilerini kullanırlar. Ayrıca hemşirenin birlikte çalıştığı kişileri

motive edebilmesi için yaratıcı ve yenilik getirici yollar geliştirmesi, grubu desteklemesi, onların ihtiyaçlarına karşı duyarlı olması gerekmektedir.

Hemşireliğin Tarihsel Sürecinde Liderlik

Hemşirelik mesleğinin tarihsel sürecinde liderliğin gelişimine baktığımızda, mesleğin ilk yıllarında dine dayalı olduğunu görmekteyiz. Florence Nightingale ile birlikte ev dışında bir etkinlik arayan orta ve yüksek sınıf kadınlarının bakım rolünü üstlenmek üzere ortaya çıktıkları bilinmektedir. Bu sırada hemşirelik evdeki işlerin bir uzantısı olarak devam etmekteydi. 1960'lı yılların başlarında, hemşirelerin ekip içinde sahip olmaları gereken yeni rollerine ilişkin görüşler gelişmeye başladı. Bu yıllarda hemşirelerin sahip oldukları gücün çok az olduğunun ve yönetim için özel bir eğitime ihtiyaç olduğu gerçeğinin farkına varıldı (Davidson 1991).

Hemşireliğin bir kadın mesleği olması nedeniyle uzun yıllar etkin liderler geliştiremediğine inanılmaktadır. 1980 yılına kadar hemşirelikte liderlik açısından önemli bir değişiklik gerçekleşmemiştir. Liderlik için hazırlıksız olma nedeni ile, hemşireler uzun yıllar yönetici kadrolarda yeterince yer alamadılar. Hemşirelerin yer aldıkları yönetici kadroların önemli bir kısmını da erkekler işgal ediyorlardı (Girvin 1996a, Camilla 1991).

1980'li yılların ortalarından itibaren hemşireler, meslekleri için liderlik konusu ile ilgilenmeye başladılar. Bu tarihten sonra, meslekte liderlik kavramının eksikliğini keşfettiler. Hemşirelerin 1980'li yıllara kadar mesleklerinde liderliğin önemini keşfedemelerinin bir nedeni de, otoriteye boyun eğ-

me olarak açıklanmaktadır. İlerleme kaydedebilmek için riske girmek gerekmektedir. Hemşirelerde riske girmenin çok yaygın bir davranış olmadığı ve sorumluluk almaktan kaçındıkları da belirtilmektedir (Girvin 1996 b).

Geçmişini güçsüz ve örgütsüz yaşayan hemşirelik mesleği bu özellikleri nedeni ile güçlü liderler geliştirememiştir. Meslek güçlü liderlere sahip olamadığı sürece de, bu özelliğini korumaya devam edecektir.

Hemşireliğin bir meslek olarak yavaş ilerlemesinin bir diğer nedeni de cinsiyet faktörü olarak açıklanmaktadır. Halâ çoğunlukla kadınlar tarafından yürütülen hemşirelik mesleğinin, liderleri de kadınlardır. Kadınların liderliği erkekler kadar iyi yapamadıkları savunulmaktadır. Bu eksikliğin cinsiyetten kaynaklandığına inanılmaktadır. Kadınlar erkeklerle karşılaştırıldıklarında onlardan daha kibar ve güçsüz oldukları belirtilmektedir. Hemşire ve kadın sözcüklerinin otuz dilde ne anlama geldiğini ortaya koyan bir araştırmanın sonucunda hemşire sözcüğünün anlam olarak kadın sözcüğü ile özdeşliği bulunmuştur. Bu iki sözcük iyi, aktif olarak algılanmakla birlikte , duygusal ve zayıf anlamına da gelmektedir (Girvin 1996 a).

Bir diğer görüşe göre de; kadınların başarıdan korktukları, bu nedenle kendi yeteneklerini geliştiremedikleri savunulmaktadır (Girvin 1996 a). Ayrıca daha çok erkeklere yakıştırılan liderlik ve başarı davranışının kadınlar tarafından gerçekleştirildiği durumlarda, başarının toplum tarafından hoş karşılanmadığı da düşünülmektedir. Bu durum erkekler için de geçerli olduğuna inanılmaktadır. Erkekler de kendi cinsiyetleri tarafından yürütülmeyen işleri üstlendiklerinde korkmaktadırlar (Girvin 1996a, Camilla

1991). Ülkemizde de Hemşirelik Yüksekokullarına ilk yıllarda erkek öğrenciler alınmıştır. Erkek öğrencilerin toplumumuzda bir kadın mesleği olarak tanınan hemşirelik mesleğinden rahatsızlık duydukları bilinmektedir. Erkek hemşire öğrencilerin, bir kadın mesleğinin üyesi olmaktan duydukları rahatsızlık nedeni ile üniversitenin başka bölümlerine aktarıldıkları ve zamanla Hemşirelik Yüksekokullarına erkek öğrenci alınmasına son verildiği de bilinmektedir.

Liderlik ve Yöneticilik

Yöneticilik ve liderlik kavramları birbirlerine yakın görünmekle birlikte farklı anlamları vardır. Liderlik yalnızca bir rol değil, aynı zamanda bir yetenektir. Bu yetenek herkeste bulunmaz. Bazı yöneticiler aynı zamanda liderlik özelliklerine de sahipken, bazı bireylerde yönetici olmadıkları halde liderlik özelliklerine sahiptirler. Yönetici olmadan iyi bir lider olunabilmesine karşın, liderlik özelliklerine sahip olmadan iyi bir yönetici olunamayacağı söylenebilir. (Ashton 1996, Sabuncuoğlu 1990).

Liderleri karışıklık, yenilik ve değişim olarak düşündüğümüzde, yöneticileri durağan, işlerin yolunda gitmesini sağlayan veya organizasyon yapan kişiler olarak düşünebiliriz. Lider amaçlanan doğrultuda bireyleri harekete geçirir. Yönetici özel görevler için motivasyonu sağlamaya çalışır ve lider kadar yetenekli olmayabilir (Ashton 1996). Lider görüş geliştiren, iletişim kurabilen ve görüşlerini yayabilen kişidir. Aynı zamanda lider, dürüstlük örneği, ilham veren, birlikte çalıştığı kişileri motive eden ve kitleleri hedefe yönelten kişidir (Ashton 1996).

Lider Tipleri

Değişik lider tipleri vardır. Bunlar:

Kuruntulu Lider: Kuruntulu liderin güçlü bir zekası vardır. Kararlı, cüretkar ve çalışkandır. Yeni görüşler geliştirir. İleriye yönelik planlar yapar (Wright 1996).

Görüşlerini Paylaşan Lider : Görüşlerini diğer üyelerle paylaşır ve astları ile işbirliği yapar. Bazı görüşlerini ve yönlerini birlikte çalıştığı kişilerden saklar (Wright 1996).

Hizmetçi Lider : Başkalarına hizmet etmek için çalışır. Başkalarının görüş ve düşüncelerini uygulamaya aktarır. Bu liderler öne geçecekleri zamanı bilirler, gerektiğinde geri çekilip başkalarına da öne geçme fırsatı verirler. Hizmetçi lider birlikte çalıştığı kişilere saygı duyar, moral değerleri kabul eder. Ekibin oluşmasına ve desteklenmesine katkıda bulunur. Yorulduğunda veya bir başkası yönetimi ele geçirmek istediğinde nezakate geri çekilir ve onlara fırsat verir (Wright 1996).

Demokratik Lider : Karar almadan önce çalışanların düşüncelerini araştırır. Bu nedenle amaçların, planların ve politikaların belirlenmesinde, iş bölümünün yapılmasında ve kararların oluşturulmasında daima astlarının görüş ve düşünceleri doğrultusunda liderlik davranışlarını belirlemeye özen gösterir. Bu durum üyelerin doyum sağlamsını, alınan kararlarda sorumluluk duymalarını, grup üyelerinin görevlerini yerine getirirken büyük kararların sahibi olduklarını hissetmelerini sağlar. Demokratik lider, çalışanları kontrol etme yerine, iş sorumluluğunu öğrenmelerini sağlamaya çalışır (Eren 1989).

Özgür Bırakıcı Lider : Grup üyelerinin otonomi kazanmalarını sağlar. Karar almada ve günlük işleri planlamada kendi kararlarını uygulamalarına olanak tanır. Sorumluluktan kaçınır, otoriteyi gruba bırakır. Çalışanlara yapmaları gerekenleri anlatır, çalışanlar da yapabileceklerinin en iyisini yapmaya çalışırlar. Yönetici ve çalışanlar arasında iletişim açıktır, kontrol ve yönetme azdır. Bu tip lider, herkesin kendisini en iyi hissetmesini ister, ancak liderin yönlendirici özelliği olmadığı için zamanla grubu amaçsızlığa itebilir. Özgür bırakıcı liderlik, kişinin yaratıcılık ve kendini yönetmesini desteklediği için, araştırma projelerinde çalışanlar için yararlı olabilir. Grup üyelerinin kendilerini yönetmeleri yeterli olmadığında veya iletişimin etkili olmadığı durumlarda üretim minimum düzeye iner, çalışma ortamında da karışıklık olabilir (Wright 1996).

Uzman Olan Lider : Alanında uzmandır. Birlikte çalıştığı kişilere uygulamaları en iyi şekilde yaparak gösterir (Wright 1996).

Değişim Ajanı Olan Lider : Öğreten, dinleyen, risk alabilen ve yönetimde uzman olan kişidir. Uygulamaları daha iyiye götürebilmek için, bilgisini, yeteneğini ve koşulları iyi değerlendirebilir. Politik bir zekası vardır. Gücün ve paranın kimde olduğunu iyi bilir. Üzerine aldığı sorumlulukları başarı ile yerine getirir. Ne zaman baskı yapacağını ve ne zaman geri çekileceğini iyi bilir. Tüm bilgilerinin işi için kullanır (Wright 1996).

Diplomat Lider : Sistemi güçlü ve zayıf kılan yönleri iyi bilir. Sistem içinde hizmet verdiği grup için en iyiyi bulmaya çalışır (Wright 1996).

İlham Kaynağı Olan Lider : Enerjisi ve motivasyonu vardır. Birlikte çalıştığı diğer ki-

şileri de güdüler. Paylaşımıcıdır, katılımcıdır. Bireysel yatırımı vardır. Güven, otorite, dürüstlük özelliklerine sahiptir. Bir klinisyen ve lider olarak rol modeli olabilir (Wright 1996).

İnsan Merkezli Lider : Bireyin sahip olduğu güç ve sınırlılıkları bilir. İhtiyaç anında yardıma hazırdır. Deneyimi vardır ve bu deneyimini birlikte çalıştığı kişilerle de paylaşır (Wright 1996).

Baş ve Kalp Lider : Bu tip liderler bireysel uyumun ekip uyumu için temel olduğuna inanırlar. Doğruluk, saygı ve meslektaşlar tarafından kabul görme konularında bir rehberdirler. Bu liderlerin gücü büyüktür (Wright 1996).

Sıradan Lider : Birlikte çalıştığı grubu etkiler, onların desteğine ihtiyaç duyar. Ne zaman ağlayacağını, ne zaman güleceğini bilir. alçak gönüllüdür. Hata yapabilir. İnsanlık değerleri yüksek olduğu için, lider oldukları durumlarda bile birlikte çalıştıkları kişileri destekler, bağımsız olmalarına fırsat tanır. Kendi liderlik yeteneklerini geliştirmelerine olanak sağlar (Wright 1996).

Yönetici Lider : Yönetim yeteneklerini bir iş arkadaşı gibi uygular. Bir organizatörden daha çok proje yöneticisi ve yetenek geliştiricidir. Görüşme, problem çözme, öğretme ve araştırma en iyi özelliklerindedir. Bu yönetim yetenekleri aynı zamanda liderlerin kişilik özelliklerinden de kaynaklanmaktadır (Wright 1996).

Otokratik Lider : Tek taraflı karar verir, çalışanların bilgisi alınmadan liderin kararı kabul görür. Bu tip liderlik kardiyak arrest gibi durumlarda acil karar verme açısından önemlidir. Ancak yapılan işler üzerinde kontrol kaybına yol açabileceğinden hoşnutsuzlu-

ğa yol açabilir. Bu durum çalışanlarda zamanla yönetime karşı olumsuz duygular, moral kaybı, grup içi çatışma ve anlaşmazlıklara yol açabilir. Sonuçta yaratıcı ve yenilikçi çalışmalar azalır (Sabuncuoğlu 1990).

Transformasyonel Lider : Bu modelde hiyerarşik yapıda mantıklı karar verme ve mantık önemli değildir. Mantıklı olmaktan daha çok sezgisel ve duygusal davranılmaktadır (Ashton 1996; Wright 1996). Bu yaklaşım liderlikte karşılıklı görüşme, yakın ilişki, birlikte çalışma, insan ilişkileri ve duyguların kabul edilmesini içermektedir (Yukl 1989; Ashton 1996). Transformasyonel liderler olumlu ve güçlü duygulara sahip olan, çevrelerindeki kişilerin düşüncelerini ve duygularını etkileyebilen kişiler olarak tanımlanmaktadır (Girvin 1996c; Ashton 1996). Transformasyonel liderlikle ilgili özellikler: iş yapabilme; kısa ve uzun vadede ne yapabileceğine karar verebilme; birlikte çalıştıkları kişileri motive edebilme, bireyleri işlerini en iyi şekilde yapabilmeleri için desteklemektir (Ashton 1996). Bu tip liderliğin iş çevresini düzenleme de, birlikte çalışılan grubun ihtiyaçlarını karşılamada ve hastaların aldığı bakımın kalitesini arttırmada başarılı olduğu belirtilmektedir. Diğer bir deyişle transformasyonel liderlik hemşireliğe, meslek organizasyonlarını sağlamada, ekip çalışmasını planlamada ve çalışanların başarılarını ortaya koymalarında yardım eder. Ayrıca transformasyonel liderliğin personeli kuruma bağlama ve iş doyumunu konusunda önemli rolü olduğu da belirtilmektedir (Ashton 1996).

Daha öncede belirtildiği gibi, liderlik olgusu bir bireyin belli bir grupta etkileşimi sonucunda gerçekleşmektedir. Bu nedenle liderlik hemşirelerin tüm rollerinde kullanılması kaçınılmaz olan bir özelliktir. Hemşireler

sağlık ekibinin bir üyesi olarak, ekip üyelerinin hasta haklarını gözetmelerini sağlamaktan ve hastaları eğitim gruplarına katılmaları için desteklemekten sorumlu olmalarından dolayı, liderlik özelliklerine gereksinim duyarlar. Bu nedenle hemşirelerin klinik çalışmalarında başarılı olmalarını sağlayacak kendini tanıma, risk alma ve riskli durumlarla başedebilme, değişim yaratabilme, atılgan ve iletişim becerisine sahip olma gibi liderlikte önemli olan özelliklerin eğitimle kazandırılmasının önemli olduğu düşünülmektedir.

KAYNAKLAR

Ashton F (1996) The leaders as a person. İngiliz kültürü tarafından düzenlenen hemşireler ebeler ve terapistler için liderlik özelliklerinin geliştirilmesi seminer notları, Manchester.

Camilla S (1991) Why can't a woman be less like a man. JONA, 21 (5) :47-51.

Davidhizar R (1993) Leading with charisma. Journal of Advanced Nursing 18 : 675-679.

Davidson L (1991) A crisis of leadership. Nursing Times, 87 (1) :22-25.

Dunham T (1993) Experiences, events, people. JONA, 23(7/8) : 30-34.

Eren E (1989) Yönetim Psikolojisi. İşletme İktisadi Enstitüsü Yayınları, 35-40.

Freda M (1989) A role model of leadership in an advocacy for nursing, Nursing Forum, 24(3-4): 9-13.

Girvin J (1996 a) Leadership and nursing: part three: traditional attitudes and socialisation. Nursing Management, 3 (3): 20-22.

Girvin J (1996 b) Leadership and nursing: part one : history and politics. Nursing Management, 3(1) : 10-12.

Girvin J (1996 c) Leadership and nursing: part two: styles of leadership, Nursing Management, 3(2), :20-21.

Parish A (1996) Managing change, Nursing Management, 3 (2) :11.

Sabuncuoğlu Z ve ark (1990) Örgütsel Psikoloji. Bursa, Ezgi Kitabevi Yayınları, 19-25.

Wright S (1996) Unlock the leadership potential. Nursing Management, 3 (2) : 8-10.

Yukl AG (1989) Leadership in Organisation. New Jersey, Prentice-Hall International, 1-33.