ERZURUM TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
ERZURUM TECHNICAL UNIVERSITY
2010

II. Uluslararası Sağlık Bilimleri ve Multidisipliner Yaklaşımlar Kongresi

II. International Congress on Health Sciences and Multidisciplinary Approaches

Kongre Kitabı
Congress Proceedings

24-25 Kasım/November 2023

SAĞLIK KURUMLARINDA TOKSİK LİDERLİK

Merve IŞIK[1]
[1]*Hemşirelik Fakültesi, Gazi Üniversitesi, Ankara, Türkiye, merveisik@gazi.edu.tr, ORCID: 0000-0002-8130-3905*

Özet: Yönetim kurumsal amaçlara ulaşma hedefiyle çıkılan uzun ve karmaşık bir yoldur. Yönetici ise bu yolda çalışanlara hedef belirleyip yol gösteren kişidir. Kurumlar kar amacına odaklandıkça verimlilik üzerine düşülmeye başlanmıştır. Verimliliği etkileyen en önemli faktörlerden birisi yöneticidir. Yöneticiler kurumsal hedeflere ulaşma sürecinde aynı zamanda çalışanlarla da iletişim ve etkileşim içindedir. Kurumda örgütsel güven ortamını araştıran çalışmalarda güveni sağlayan faktörler arasında örgüte bağlılık, adalet algısı ve yönetimin tutumu öne çıkmaktadır. En önemli faktör de yönetici davranışlarıdır.

Yönetici ve lider türleri içinde pozitif ve negatif özellikler gösterenler mevcuttur. Toksik liderlik de negatif özellikler gösteren liderdendir. Toksik kelime anlamı olarak zehirleyerek sağlığa zarar veren madde şeklinde tanımlanmıştır. İlk olarak 1996 yılında telaffuz edilen toksik liderlik ise kurumlarda toksik çevre oluşturan sebeplerden birisidir.

Kişilerin toksik lider olarak tanımlanması için tekil değil çoklu olarak iklimi, çalışanların motivasyonunu bozan davranışlar sergilemesi gerekir. Toksik liderler organizasyondaki her şeyi birebir takip etmek, problem olması durumunda bir suçlu bulmak, hata yapmamak ve yaparsa da örtbas etmek, negatif olanlar hariç duygularını belli etmemek gibi konularda kendilerini sorumlu hissederler.
Yapılan çalışmalarda toksik liderliğin 5 ana özelliğe sahip olduğunu belirlenmiştir. Bu ana özellikler narsistlik, otoriterlik, istismar, yıkıcılık ve öngörülemezlik şeklindedir. Bunların yanında toksik liderler çalışanlarına karşı kaba ve sert tavırları, ses tonunu yükseltmesi, çalışanlarına baskı yapması, kırıcı davranışlarda bulunması ile öne çıkmaktadırlar. Yapıcı eleştiriye tahammülsüzlükleri ve sorgulamadan çok itaat beklemeleri de yine toksik liderlerde görülen özelliklerdendir.

Hastaneler multidisipliner ekip çalışmasının aktif olarak sürdürüldüğü çalışma ortamlarıdır. Ekipler ise düzen ve işleyişin devamı için başarılı liderlere ihtiyaç duyar. Liderin ekibi pozitif veya negatif etkilemesi ekibi ve yapılan işin verim ve kalitesini etkilemektedir. Kurum ve çalışanlarını olumsuz yönde etkileyerek motivasyonu azaltan, dolayısıyla verimi ve kaliteyi düşüren toksik faktörler de son zamanlarda üzerinde sıklıkla çalışılan bir konu haline gelmiştir. Toksik liderlere karşı kurumsal ve bireysel düzeyde alınabilecek önlemler de üzerinde çalışılacak araştırmalardan olmalıdır.

Anahtar kelimeler: *Toksik, yönetici, lider, toksik lider*

TOXIC LEADERSHIP IN HEALTHCARE INSTITUTIONS

Merve IŞIK[1]

Faculty of Nursing, Gazi University, *Ankara, Türkiye, merveisik@gazi.edu.tr, ORCID: 0000-0002-8130-3905*

Summary: Management is a long and complex path to achieve corporate goals. The manager is the person who sets goals and guides the employees on this path. As institutions focus on profit, efficiency begins to be emphasized. One of the most important factors affecting productivity is the manager. Managers also communicate and interact with employees in the process of achieving corporate goals. In studies investigating the organizational trust environment in the institution, commitment to the organization, perception of justice and management's attitude stand out among the factors that provide trust. The most important factor is manager behavior.

Among the types of managers and leaders, there are those who display positive and negative characteristics. Toxic leadership is also from a leader who displays negative characteristics. Toxic is defined as a substance that harms health by poisoning. Toxic leadership, which was first mentioned in 1996, is one of the reasons that create toxic environments in institutions.

In order for people to be defined as toxic leaders, they must exhibit behaviors that disrupt the climate and motivation of employees, not singularly but multiple times. Toxic leaders feel responsible for following everything in the organization exactly, finding a culprit in case of a problem, not making mistakes and covering them up if they do, and not showing their emotions except negative ones.

Studies have determined that toxic leadership has 5 main characteristics. These main characteristics are narcissism, authoritarianism, abuse, destructiveness and unpredictability. In addition, toxic leaders stand out with their rude and harsh attitudes towards their employees, raising their voice tone, putting pressure on their employees, and engaging in hurtful behavior. Their intolerance of constructive criticism and their expectation of obedience rather than questioning are also characteristics seen in toxic leaders.

Hospitals are working environments where multidisciplinary teamwork is actively maintained. Teams need successful leaders to maintain order and functioning. Whether the leader affects the team positively or negatively affects the team and the efficiency and quality of the work done. Toxic factors, which negatively affect the institution and its employees, reduce motivation, and therefore reduce efficiency and quality, have become a frequently studied topic recently. Precautions that can be taken against toxic leaders at institutional and individual levels should also be among the research studies to be studied.

Key words: Toxic, manager, leader, toxic leader