

Hemşirelik Öğrencilerinin Liderlik Yönelimleri ve Motivasyon Düzeyleri

Nursing Students' Leadership Tendencies and Motivation Levels

NEBAHAT ÖZDEMİR ÖZKAN*
SEMİHA AKIN**
ZEHRA DURNA**

Geliş Tarihi: 10.03.2014 Kabul Tarihi: 27.01.2015

ÖZ

Amaç: Bu çalışma hemşirelik öğrencilerinin liderlik davranışları ve motivasyon düzeylerini değerlendirmek, hemşirelik öğrencilerinin liderlik davranışları ve motivasyon düzeyleri ile ilişkili faktörleri belirlemek amacı ile planlanmış bir araştırmadır.

Yöntem: Tanımlayıcı tipte bir araştırmadır. Araştırma örneklemini ikinci, üçüncü ve dördüncü sınıf hemşirelik öğrencileri (N=300) oluşturdu. Veriler öğrenci bilgi formu, Liderlik Yönelimleri Ölçeği ve Gütülenme Kaynakları ve Sorunları Ölçeği kullanılarak elde edildi.

Bulgular: Hemşirelik öğrencilerinin İnsana Yönelik Liderlik boyutu özelliklerinin en fazla, Dönüşümsel Liderlik boyutu özelliklerinin ise en az sergilenen liderlik davranışları olduğu belirlendi. Akademik başarısını iyi olarak tanımlayan öğrencilerin karizmatik liderlik davranışlarını sergileme düzeyi akademik başarısını orta olarak tanımlayan öğrencilere göre daha yüksek bulundu. Lisans öğrenimlerini sürdüren hemşirelik öğrencilerinde içsel güdülenme düzeyi (45.10±5.94) dışsal güdülenme düzeyinden (21.11±2.80) daha yüksek, mesleksel öğrenme konusundaki güdülenme iyi düzeyde (31.48±4.99) saptandı. Olumsuz güdülenme düzeyi ortamın üstünde (28.24±6.24) bulundu. Dördüncü sınıf öğrencilerin olumsuz güdülenme düzeyi ve mesleksel öğrenme ile ilgili güdülenme düzeyi ikinci ve üçüncü sınıf öğrencilerine göre daha yüksek bulundu. Kız öğrencilerde içsel güdülenme ve dışsal güdülenme düzeyi erkek öğrencilere göre daha yüksek bulundu.

Sonuç: Hemşirelik yükseköğretimdeki eğitim programlarının öğrencilerin içsel, dışsal ve mesleksel öğrenme konusundaki güdülenme düzeyini ve liderlik becerilerini geliştirecek yönde zenginleştirilmesi önerilmektedir.

Anahtar Kelimeler: Motivasyon; liderlik; hemşirelik öğrencisi.

ABSTRACT

Aims: To assess nursing students' leadership behaviors and professional motivation levels as well as associated factors.

Methods: This study adopted a descriptive design. The research sample consisted of second-, third- and fourth-year students (N=300) studying at a nursing school. Data were collected using a student information form, the Leadership Orientations Questionnaire (Self) and the Motivation's Resources and Problems Scale.

Results: The nursing students obtained the highest scores in the human resources leadership domain and the lowest scores in the political leadership domain. Students who rated their academic performance as good obtained higher scores in the symbolic leadership domain compared to those who rated their academic performance as average. Nursing students' intrinsic motivation level was higher (45.10±5.94) than their extrinsic motivation (21.11±2.80), and professional learning motivation was at a good level (31.48±4.99). Nursing students' negative motivation was above a moderate level (28.24±6.24). Negative motivation and professional learning motivation levels were higher in fourth-year students than second- or third-year students. The intrinsic and extrinsic motivation levels were higher in female nursing students than male.

Conclusion: This study suggests that it is vital to develop the curriculum of nursing schools in order to improve nursing students' intrinsic, extrinsic and professional learning motivation and leadership skills.

Keywords: Motivation; leadership; nursing student.

* N Özdemir Özkan, Hemşire
Antakya Devlet Hastanesi / Hatay

** S Akın, Doç. Dr.; Z Durna, Prof. Dr.
İstanbul Bilim Üniversitesi Florence Nightingale Hastanesi
Hemşirelik Yüksekokulu / İstanbul
Yazışma Adresi / Address for Correspondence:
Semiha Akın, Doç. Dr., İstanbul Bilim Üniversitesi Florence
Nightingale Hastanesi Hemşirelik Yüksekokulu, Büyükdere Cad.
Yazarlar Sok. No:27 34394 Şişli / İstanbul
Tel.: 0 212 275 75 82 Faks: 0 212 288 20 09
e-posta: semihaakin@yahoo.com

Giriş

Tıp, yönetim bilimi ve teknolojik gelişmeler, toplumsal gereksinimler, ekonomik faktörler ve sağlık politikalarının da etkisiyle günümüzde hemşirelik bakımına ilişkin beklentiler ve hemşirelerin rol ve sorumlulukları hızla değişmektedir. Bu değişimlere uyum sağlayabilmeleri adına hemşirelerin; strateji geliştirme, insan kaynakları yönetimi, risk ve süreç yönetimi, finans yönetimi ve kanıta dayalı bakımın sunumu konusunda bilgi ve beceriler kazanmaları beklenmektedir.^[1,2] Bu değişimlere ve gereksinimlere cevap verebilmeleri için hemşirelerin liderlik özellikleri kazanmaları ve bunları davranışa yansıtmaları gerekmektedir.^[3] Hemşirelerin sahip oldukları liderlik becerilerinin geliştirilmesi hastaların gereksinim ve değerlerinin daha iyi anlaşılmasına, daha kaliteli hasta bakımının sunulmasına katkıda bulunmaktadır.^[2] Klinik alanda görev alan lider hemşireler; uygun hasta-hemşire arasındaki etkileşimini geliştirir, kaliteli ve güvenli hasta bakımını ve hızlı iyileşmeyi destekler.^[4] Etkin liderlik becerileri ne sahip hemşireler; bölgesel ve ulusal düzeyde sağlık politikalarının oluşturulmasında rol alır, hemşireler için uygun öğrenme ortamları yaratır, mesleki tutum, inanç ve rollerin geliştirilmesinde aktif rol alır, mesleki beceri ve yeterlilikleri destekler, mesleki değerleri, klinik alanda uygun rol ve modellerin öğrenci hemşireler ile paylaşarak mesleki gelişime önemli katkılarda bulunur.^[2,5]

Liderlik, bir grup insanı belli amaçlar etrafında toplayabilme ve bu amaçları gerçekleştirmek için bireyleri harekete geçirme yetenek ve bilgilerinin toplamı olarak tanımlanabilmektedir.^[6] Liderin rol davranışları, izlediği strateji ve taktikler örgütte görevlerin başarılmasının ve uyumun sağlanmasının yanında izleyicilerin değerlerini, inançlarını ve davranışlarını etkilemektedir.^[7] Teknoloji ve tıp alanındaki gelişmelere uyum sağlayabilmeleri, eğitim - hizmet alanında reformlara öncülük edebilmeleri, özerk ve nitelikli uygulayıcılar olarak mesleki gelişmelerine yön verebilmeleri ve değişimlere uyum sağlayabilmeleri için hemşirelerin liderlik ile ilgili temel bilgi ve becerilerini geliştirmeleri ve uygun liderlik davranışlarını benimsemiş hemşire liderlerin yetiştirilmesi çok önemlidir.^[8] Hemşirelik eğitiminin işlevlerinden biri toplum yaşantısının çeşitli alanlarında rol alacak lider hemşireler yetiştirmektir.

Hemşirelik mesleğinin eğitimcileri, uygulayıcıları ve yöneticilerinden hemşirelik mesleğinin gelişimine katkıda bulunmaları ve hemşirelik mesleğini geleceğe taşımak için öğrencilerin liderlik davranışlarını öğrenmeleri ve geliştirmeleri ve iyi liderlik yetiştirmeleri konusunda destek olmaları beklenmektedir. Bu kapsamda hemşirelik öğrencilerinin liderlik yeteneklerinin keşfedilmesi ve bu yeteneklerin gelişmesine olanak sağlayan eğitsel uygulamalara yer verilmesi gerekir. Eğitimciler, tüm sınıf içi öğretim etkinliklerini öğrencilerle birlikte planlayarak, paylaşarak ve destekleyerek

liderlik becerilerinin geliştirilmesinde aktif rol almalıdır.^[9]

Motivasyon dilimizde teşvik etme ya da güdülenme anlamına gelmektedir.^[10] Motivasyon kavramının anlamı genel olarak insan organizmasını davranışa iten, bu davranışın şiddetini ve enerji düzeyini tayin eden, davranışlara belirli bir yön veren ve devamını sağlayan çeşitli iç ve dış sebepleri ve bunların işleyiş mekanizmalarını kapsamaktadır.^[11] Bireyin öğrenme sürecinde güdülenme, bir ön koşul görevi üstlenmektedir.^[12] Motivasyon; içsel ve dışsal motivasyon olmak üzere iki bölümde incelenir. İçsel motivasyon bireyin kendi içinden gelir ve bireyi üretken olmaya yöneltir. Dışsal motivasyonu ödüllendirme ve iş ortamı ile ilişkili faktörler etkilemektedir. Motivasyonu etkileyen faktörler ekonomik (ücret artışı, karara katılım, ekonomik ödül, prim, sosyal yardımlar), psikososyal (bağımsızlık, sosyal statü ve katılım, takdir edilme, gelişme ve başarı, çevreye uyum, öneri sistemleri, üstlerle doğrudan görüşme, sosyal faaliyetler, yetki devri, danışmanlık hizmeti), örgütsel ve yönetsel (amaç birliği, yetki ve sorumluluk dengesi, eğitim, kararlara katılma, iletişim, fiziksel çalışma şartları, ekip çalışması, terfi ve kariyer geliştirme olanakları, açık yönetim politikası, adaletli ve sürekli disiplin sistemi) faktörler olarak gruplanabilir.^[13]

Bireyin eğitime ilişkin bakış açısını, çalışma azmini, ilgi düzeyini, ihtiyaç ve arzuları ile ilişkilendirilen akademik motivasyon, öğrencilerin akademik performansının artırılması ve eğitim hedeflerine ulaşılması adına çok önemlidir. Akademik motivasyonu yüksek kişiler yeni bilgi ve becerilerin kazanılması konusunda daha istekli ve özgüvenlidir, bireysel, mesleki ve toplumsal açıdan daha aktif ve performans düzeyleri yüksektir.^[14,15] Hemşirelik eğitiminin önemli amaçları: kendini kişisel ve mesleki alanda geliştirme ve yenilikleri öğrenme konusunda motive ve hemşirelik mesleği için önem taşıyan kavramlar konusunda bilinçli, bilgiyi arayan, yeni bilgiler üreten, sorgulayan, yeni durumlara çözüm getirebilen ve gelişmiş liderlik özelliklerine sahip hemşirelerin yetiştirilmesidir.^[16] İçsel ve dışsal motivasyonun geliştirilmesi amacıyla hemşirelik liderleri, eğitimciler, yönetici ve sağlık politikalarını şekillendiren kurumların destekleyici ortamların oluşturulması ve fırsatların sağlanması konusunda önemli rol ve sorumlulukları bulunmaktadır.^[17]

Hemşirelik eğitiminde yaşanan sorunlara çözüm üretilebilmesi ve klinik alanda karşılaşılan sorunları etkin şekilde çözebilen hemşirelerin yetiştirilmesi amacıyla öğrenmeyi destekleyen, hemşirelik öğrencilerinde mesleki algıları geliştiren, öğrencilerin mesleğe ilişkin motivasyonunu artıran ve liderlik becerilerini destekleyen öğrenme ortamlarının oluşturulmasına gereksinim bulunmaktadır. Bunlardan hareketle, hemşirelik öğrencilerinin liderlik becerileri ve motivasyon değerlendirilmesi hemşirelik eğitiminin geliştirilmesine yönelik belirlenmesine olanak sağlayacaktır.

Amaç

Bu çalışma; hemşirelik öğrencilerinin liderlik davranışları ve motivasyon düzeylerini değerlendirmek, öğrencilerin liderlik davranışları ve motivasyon düzeyleri ile ilişkili faktörleri belirlemek amacı ile planlanmış bir araştırmadır. Bu amaç çerçevesinde aşağıdaki sorulara yanıt arandı:

Araştırma soruları:

- Hemşirelik öğrencileri ne tür liderlik davranışları sergilemektedir?
- Hemşirelik öğrencilerinin motivasyon düzeyleri nasıldır?
- Öğrencilerin güdülenme düzeyleri ile liderlik yönelimleri arasında ilişki var mıdır?
- Öğrencilerin güdülenme kaynakları ile liderlik yönelimleri arasındaki ilişki var mıdır?

Yöntem

Araştırma Evreni ve Örneklemi

Tanımlayıcı nitelikte planlanmış bir araştırmadır. Araştırma evreni İstanbul'da bir vakıf üniversitesinde öğrenimlerini sürdüren 142'si ikinci sınıfta, 124'ü üçüncü sınıfta ve 112'si dördüncü sınıfta öğrenimlerine devam etmekte olan 378 hemşirelik yüksekokulu öğrencisinden oluşmaktadır. Örneklemeye dahil edilme kriterlerine uygun ikinci, üçüncü ve dördüncü sınıftan 100'er öğrenciye ulaşılması (n = 300) hedeflendi. Araştırma örneklemini; veri toplama günlerinde okulda bulunan, araştırmaya katılmaya gönüllü olan, bir üniversitede lisans düzeyinde öğrenim gören, ikinci, üçüncü ve dördüncü sınıf hemşirelik öğrencileri oluşturdu. Araştırma örnekleminde alınma kriterlerini karşılayan her bir sınıftan 100'er öğrenci dahil edildi.

Veri Toplama Araçları

Hemşirelik öğrencilerinin kişisel özellikleri öğrenci bilgi formu, liderlik yönelimleri Liderlik Yönelimleri Ölçeği, motivasyon düzeyleri ise Güdülenme Kaynakları ve Sorunları Ölçeği kullanılarak sorgulandı.

Öğrenci Bilgi Formu: Bu form öğrencilerin kişisel (yaş, cinsiyet, gelir düzeyi algısı) ve okul ile ilişkili özelliklerine (sınıf, akademik başarı algısı, akademik genel not ortalaması vb.) ilişkin sorular içermektedir. Öğrencilerden ayrıca ebeveynleri ve arkadaşları ile ilişkilerini "çok iyi", "iyi", "orta" ve "kötü" ifadelerinden birini seçerek tanımlamaları istendi. Veri analizi aşamasında "çok iyi" ifadesi 10 puan, "iyi" ifadesi 7 puan, "orta" ifadesi 3 puan ve "kötü" ifadesi ise 1 puan olarak kodlandı.

Liderlik Yönelimleri Ölçeği (Leadership Orientations Survey [Self]): Öğrencilerin liderlik özelliklerini

değerlendirmek amacıyla Bolman ve Deal (1990) tarafından geliştirilmiştir.^[18] Bu ölçeğin ilk bölümü liderlik davranışları (Section I: Leadership Behaviors: The Leadership Orientation [Self]), ikinci bölümü liderlik biçimi (Section II: Leadership Style-The Leadership Orientations [Self] Survey Instrument) ve üçüncü bölüm (Section III: Overall rating) ise bireyin yönetici ve lider olarak bireysel algılarını değerlendirmeye yönelik sorular içermektedir.^[18,19,20]

Bu çalışmada ölçeğin ilk bölümü liderlik davranışlarını (Section I: Leadership Behaviors: The Leadership Orientation [Self]) kullanıldı. Liderlik davranışlarını değerlendiren bölüm 5'li likert tipindedir ve 32 maddeden oluşur. Liderlik Yönelimleri Ölçeği (Section I); İnsana Yönelik Liderlik, Yapıya Yönelik Liderlik, Dönüşümsel Liderlik ve Karizmatik Liderlik olmak üzere dört temel boyut ve 32 maddeden oluşmaktadır. Her bir boyut 8'er madde (İnsana Yönelik Liderlik (2, 6, 10, 14, 18, 22, 26 ve 30. madde), Yapıya Yönelik Liderlik (1, 5, 9, 13, 17, 21, 25 ve 29. madde), Dönüşümsel Liderlik (3, 7, 11, 15, 19, 23, 27 ve 31. madde) ve Karizmatik Liderlik (4, 8, 12, 16, 20, 24, 28 ve 32. madde) içermektedir. 5'li Likert tipinde olan bu ölçekte toplam 32 ifade yer almaktadır. Her bir ifade "Hiçbir zaman = 1", "Nadiren = 2", "Bazen = 3", "Sık sık = 4 ve "Her zaman = 5" şeklinde yanıtlanan puanlanmaktadır. Her bir boyuttan en az 8 puan, en fazla 40 puan alınabilmektedir. Ölçeğin boyutlarından alınan yüksek puan kişinin ilgili liderlik özelliklerinin her zaman sergilediğini; düşük puan ise liderlik özelliklerini hiç sergilemediğini ifade etmektedir.^[19,20]

Ülkemizde ölçeğin geçerlilik ve güvenilirlik çalışması Dereli^[19] tarafından 2003 yılında ilköğretim öğretmenleri ve müdürleri üzerinde gerçekleştirilmiştir. Dereli'nin çalışmasında Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı ölçek alt boyutları için 0.84 ile 0.88 arasında bildirildi. Ölçeğin Türkçe versiyonunun geçerli ve güvenilir bir ölçek olması, kolay uygulanabilir ve anlaşılabilir olması katsayısı nedeniyle bu çalışmada kullanılmasına karar verilmiştir. Ölçeğin bu çalışma örneklemini için uygunluğu Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı ile değerlendirildi. Bu çalışmada Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı İnsana Yönelik Liderlik alt boyutu için 0.83, Yapıya Yönelik Liderlik alt boyutu için 0.75, Dönüşümsel Liderlik alt boyutu için 0.78 ve Karizmatik Liderlik alt boyutu için 0.80, total ölçek için 0.93 bulundu. Bu çalışmada Liderlik Yönelimleri Ölçeği madde-alt boyut puan korelasyon katsayıları 0.46 ile 0.77 arasında bulundu (İnsana yönelik liderlik alt boyutu 0.61-0.77, Yapıya yönelik liderlik alt boyutu 0.58-0.72, Dönüşümsel liderlik alt boyutu 0.57-0.70, Karizmatik liderlik alt boyutu 0.46-0.73).

Güdülenme Kaynakları ve Sorunları Ölçeği: Sağlık yüksekokulu öğrencilerinin mesleki öğrenme güdülenme düzeylerinin belirlenmesi amacıyla 2006 yılında Acat ve Köşgeroğlu^[21] tarafından geliştirilen ölçek 24 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin hemşirelikte değişik araştırmalarda kullanıldığı görülmektedir.

Ölçek; İçsel Güdülenme, Dışsal Güdülenme, Olumsuz

Güdülenme ve Mesleki Öğrenme Güdülenmesi alt boyutlarından oluşmaktadır. Ölçekte İçsel Güdülenme alt boyutu 1-4, 6-10, 23 ve 24 no'lu maddelerden, Dışsal Güdülenme alt boyutu 13-15, 17 ve 20 no'lu maddelerden, Olumsuz Güdülenme alt boyutu ise 5, 11, 12, 16, 18, 19, 21 ve 22 no'lu maddelerden oluşmaktadır. Ölçekte İçsel ve Dışsal Güdülenme alt ölçeklerini oluşturan maddelerde 'Hiç katılmıyorum' yanıtı 1, 'Katılmıyorum' yanıtı 2, 'Kararsızım' yanıtı 3, 'Katılıyorum' yanıtı 4, 'Kesinlikle katılıyorum' yanıtı ise 5 ile puanlanır. Olumsuz Güdülenme alt ölçeğini oluşturan maddelerin yanıtları ise sırasıyla 5 puan ("Hiç katılmıyorum"), 4 puan ("Katılmıyorum"), 3 puan ("Kararsızım"), 2 puan ("Katılıyorum") ve 1 puan ("Kesinlikle katılıyorum") verilerek puanlanır. Ölçekten alınabilecek minimum ve maksimum puanlar İçsel Güdülenme alt boyutu (11-55), Dışsal Güdülenme alt boyutu (5-25), Olumsuz Güdülenme alt boyutu (8-40) ve Güdülenme Kaynakları ve Sorunları Ölçeği için toplam puan (24-120) arasında değişmektedir. Elde edilen puan ne kadar yüksek ise güdülenme düzeyi de o kadar fazla olmaktadır. Alt ölçek puanları, alt ölçek maddelerinden alınan puanların aritmetik ortalaması alınarak belirlenir. Elde edilen üç alt ölçeğin puanlarının ortalaması ile Mesleki Öğrenme Güdülenmesi alt boyutu puanı elde edilir. Acat ve Köşgeroğlu'nun çalışmasında Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı 0.82 saptanmıştır.^[21] Bu çalışmada ise Güdülenme Kaynakları ve Sorunları Ölçeği Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı alt boyutlar için 0.74 - 0.87, ölçeğin tamamı için 0.85, madde - alt boyut puan korelasyonu katsayıları (rs) 0.57-0.78 arasında bulundu.

Verilerin Toplanması ve Etik Yönü

Çalışmanın gerçekleştirilmesi için gerekli kurum ve ölçek kullanım izinleri alındı. Araştırmacı tarafından öğrencilere araştırmanın amacı, elde edilen verilerin gizli kalacağı ve kimse ile paylaşılmayacağı açıklanarak bilgilendirilmiş sözel onamları alındı. İlgili öğretim elemanından izin alınarak veriler ders sonunda toplandı. Öğrencilerle yüz yüze görüşülerek veri araçlarının araştırmacı gözetiminde doldurulması sağlandı. Veri formlarının doldurulması yaklaşık 10 dakika almıştır. Anketler araştırmaya katılmaya istekli öğrencilere dağıldıktan sonra her bir ifadeyi dikkatle okuyarak cevaplamaları istendi. Veri toplama araçları tamamlandıktan sonra kontrol edilerek teslim alındı. İkinci, üçüncü ve dördüncü sınıftan 100'er öğrenciyi ulaştırılması hedeflendiği için hedef örneklem sayısına ulaşıldığında araştırmacı tarafından veri toplama aşamasına son verildi.

Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırmanın sınırlılıklarından birisi bu çalışmanın sadece bir vakıf üniversitesinde eğitim gören hemşirelik öğrencileri üzerinde gerçekleştirilmiş olmasıdır. Hemşirelik mesleğini yeni tanımayla başladıkları ve mesleki eğitiminin başında oldukları, dolayısıyla meslek ile ilgili bazı mesleki soruları yanıtlamayacağı

ön görüşle için birinci sınıf öğrencileri örnekleme dahil edilmedi. Örneklemin sadece ikinci, üçüncü ve dördüncü sınıf öğrencilerinden oluşması bu araştırmanın bir diğer sınırlılığını oluşturmaktadır. Öğrencilerde liderlik algıları ve güdülenme düzeyini etkileyebilecek tüm değişkenlerin alınıp incelenmemiş olması araştırmanın sınırlılıklarından bir diğeridir.

Verilerin Çözümlemesi ve Değerlendirilmesi

Araştırmada verilerin istatistiksel değerlendirilmesi için SPSS for Windows (Statistical Package for Social Sciences) 16.0 paket programı kullanıldı. Verilerin çözümlemesinde frekans, aritmetik ortalama, standart sapma ve yüzde gibi betimsel istatistiklerden faydalandı. Anlamlılık düzeyi $p < 0.05$ kabul edilmiştir. Verilerin normal dağılıma uygunluğu Tek Örneklem Kolmogorov Smirnov testi ile test edildi. İleri düzey çözümlemelerde parametrik olmayan testler kullanıldı. Parametrik olmayan testlerden iki bağımsız değişken için Mann-Whitney U testi, ikiden fazla bağımsız değişken için Kruskal-Wallis testi, ilişki analizleri için ise Spearman's korelasyon analizi kullanıldı.

Bulgular

Öğrencilerin Kişisel Özelliklerine İlişkin Bulgular

Yaş ortalaması 21.43 ± 2.00 (dağılım: 18-35) olan öğrenci grubunun büyük oranı (%94.3) kızdır. Akademik başarısını çoğunlukla iyi (%34.3) ve orta düzey (%58) olarak tanımlayan öğrencilerin akademik genel not ortalaması değeri 2.65 ± 0.39 'dur (dağılım: 2.00-3.90) (Tablo 1). Öğrencilerden arkadaş ve aile bireyleriyle ilişkilerini 1 ile 10 puan arası puanlamaları (kötü = 1 puan, orta = 3 puan, iyi = 7 puan, çok iyi = 10 puan) istendi. Öğrencilerin arkadaş ve aile bireyleriyle ilişkilerinin oldukça iyi olduğu (8.72 ± 1.38 ^{arkadaş}; 8.98 ± 1.34 ^{aile}) saptandı.

Öğrencilerin liderlik yönelimleri

Bu çalışmada, hemşirelik öğrencileri Liderlik Yönelimleri Ölçeği'nden en yüksek puanı İnsana Yönelik Liderlik alt boyutundan (4.16 ± 0.53) almıştır. İnsana Yönelik Liderlik alt boyutunda elde edilen en yüksek puan ise "İyi yapılan işler konusunda insanları takdir ederim" ifadesi (26.madde) (4.32 ± 0.76) olmuştur (Tablo 2). Öğrencilerin "başkalarına karşı ilgili olma ve onları takdir etme" özelliğinin sahip olunan en önemli liderlik özelliği olduğu belirlenmiştir.

Bu çalışmada hemşirelik öğrencileri en düşük puanı Dönüşümsel Liderlik alt boyutundan (3.76 ± 0.56) almıştır. Dönüşümsel Liderlik özelliği olan "mücadeleci olma" olgusunun en az benimsenen liderlik davranışı olduğu görülmektedir. Liderlik Yönelimleri Ölçeği'nden elde edilen en düşük puan Dönüşümsel Liderlik alt boyutunda yer alan "Sınıf içi anlaşmazlık ve çatışmaları önceden görür, çözüme konusunda yılmadan çalışırım" ifadesi (15.madde) (3.34 ± 1.01) olmuştur (Tablo 2).

Tablo 1: Öğrencilerin Kişisel Özellikleri (N=300)

KİŞİSEL ÖZELLİKLER	n	%
CINSİYET		
Kız	283	94.3
Erkek	17	5.7
YAŞAMININ BÜYÜK BÖLÜMÜNÜ GEÇİRDİĞİ İL (S = 212)		
İstanbul	128	42.7
İstanbul dışı	84	28.0
GELİR DÜZEYİ ALGISI		
Desteğe/bursa gereksinimim var	27	9.0
Ancak geçinebiliyorum	55	18.3
Orta derecede iyi	116	38.7
İyi	98	32.7
Çok iyi	4	1.3
SINIF		
İkinci sınıf	100	33.3
Üçüncü sınıf	100	33.3
Dördüncü sınıf	100	33.3
MEZUN OLUNAN LİSE TÜRÜ (S = 295)		
Düz lise	185	61.7
Sağlık meslek lisesi	15	5.0
Süper lise	64	21.3
Anadolu lisesi	30	10.0
Ticaret meslek lisesi	1	0.3
AKADEMİK BAŞARI ALGISI (S = 294)		
Çok iyi	4	1.3
İyi	103	34.3
Orta	174	58.0
Kötü	13	4.3

Lisans düzeyinde hemşirelik eğitimlerini sürdüren öğrencilerin Liderlik Yönelimleri Ölçeği alt boyut puan ortalamaları karşılaştırıldığında, ölçek alt boyut puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki saptandı ($r_s=0.67-0.78$; $p<0.01$). Dönüşümsel liderlik özellikleri ile karizmatik liderlik özellikleri arasında da ilişki olduğu saptandı ($r_s: 0.78$, $p < 0.01$). Yapıya yönelik liderlik alt boyut puanı ile Dönüşümsel Liderlik puanı ve Karizmatik Liderlik boyutu puanı arasında pozitif yönlü ve yüksek derecede bir ilişki belirlendi ($r_s: 0.69$, $p < 0.01$; $r_s: 0.73$, $p < 0.01$).

Liderlik Yönelimleri Ölçeği puan ortalamaları akademik başarılarına ilişkin algılarına göre karşılaştırıldığında, Karizmatik Liderlik alt boyutu puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark saptandı ($\chi^2_{kw}=10.227$; $p<0.05$). Akademik başarısını iyi olarak bildiren öğrencilerin Karizmatik Liderlik alt boyutu puanı (3.93 ± 0.53) akademik başarısını orta olarak tanımlayan öğrencilere (3.74 ± 0.58) göre daha yüksek bulundu. Bu çalışmada hemşirelik öğrencilerinin

insana yönelik liderlik, yapıya yönelik liderlik, dönüşümsel liderlik ve karizmatik liderlik davranışları arasında cinsiyete göre bir fark saptanmadı ($p>0.05$). Liderlik Yönelimleri Ölçeği puan ortalamaları öğrencilerin gelir düzeyi algısı, sınıf, lise türü, başka bir eğitim programına devam etme durumu ve aile tipine göre karşılaştırıldığında, ölçek puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmadı ($p>0.05$).

Öğrencilerin Güdülenme Kaynakları

Bu çalışmada hemşirelik öğrencilerinde İçsel Güdülenme alt boyutu puan ortalaması değerinin (45.10 ± 5.94) Dışsal Güdülenme alt boyutu puan ortalaması değerinden (21.11 ± 2.80) daha yüksek olduğu saptandı. İçsel Güdülenme ve Dışsal Güdülenme alt boyut puan ortalamaları arasında istatistiksel açıdan anlamlı ilişki ($r_s=0.53$, $p<0.01$) arasında pozitif yönlü ve orta derecede ilişki saptandı.

Hemşirelik öğrencileri en düşük puanı ölçeğin Olumsuz Güdülenme alt boyutundan (28.24 ± 6.24) aldı. Ölçek puan ortalamaları madde düzeyinde değerlendirildiğinde, öğrencilerin en düşük puanı Olumsuz Güdülenme boyutunda yer alan 19. maddesinden ("*Hata yapma korkusu öğrenmemi olumsuz etkiliyor*") aldıkları (3.05 ± 1.16) görülmektedir. İçsel Güdülenme, Dışsal Güdülenme ve Olumsuz Güdülenme alt boyut puanları ortalaması alınarak belirlenen Mesleksel Öğrenme Güdülenmesi alt boyutu ortalaması puanı 31.48 ± 4.99 bulundu. Bu puan değeri hemşirelik öğrencilerinde mesleki öğrenme konusundaki güdülenme düzeyinin oldukça iyi olduğunu göstermektedir. Bu çalışmada hemşirelik öğrencileri en yüksek puanı "*Hemşirelik/sağlık memurluğu/ebelik mesleği ile ilgili bilgi ve becerileri öğrenmede işini severek yapan ve beni motive edebilecek bir kişi ile çalışmam istekliliğimi artırır*" maddesinden (13. madde) (4.43 ± 0.73) aldı (Tablo 3).

Güdülenme Kaynakları ve Sorunları Ölçeği puan ortalamaları cinsiyete göre karşılaştırıldığında, ölçeğin İçsel Güdülenme ve Dışsal Güdülenme alt boyut puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark saptandı ($Z_{mw} = -2.510$, $p=0.012$; $Z_{mw} = -2.176$, $p<0.05$). Kız öğrencilerin İçsel Güdülenme ve Dışsal Güdülenme alt boyutu puan ortalamaları (İçsel Güdülenme: 4.12 ± 0.54 ; Dışsal Güdülenme: 4.24 ± 0.54) erkek öğrencilere göre daha yüksek (İçsel Güdülenme: 3.81 ± 0.54 ; Dışsal Güdülenme: 3.88 ± 0.67) bulundu.

Bu çalışmada, içsel güdülenme ve dışsal güdülenme düzeyleri arasında aile tipine göre bir fark saptanmamakla birlikte ($p>0.05$), ölçeğin Olumsuz Güdülenme ve Mesleksel Öğrenme Güdülenmesi boyutu puan ortalamaları arasında ise istatistiksel olarak anlamlı fark saptandı ($\chi^2_{kw}=8.279$, $p<0.05$; $\chi^2_{kw}=8.076$, $p<0.05$). Anne ve babası ayrı yaşayan öğrencilerin Olumsuz Güdülenme alt boyutu puan ortalaması (3.98 ± 0.64) geniş ailede yaşayan öğrencilere göre daha yüksek (3.40 ± 0.72) bulundu. Anne ve babası ayrı yaşayan öğrencilerin Mesleksel Öğrenme Güdülenmesi alt boyut puan ortalamaları (4.24 ± 0.34) çekirdek ailede (3.94 ± 0.45) ve geniş ailede yaşayan öğrencilere göre daha yüksek (3.90 ± 0.41) bulundu.

Tablo 2: Liderlik Yönelimleri Ölçeği Puanlarının Dağılımı (N= 300)

		ORT.±SS
İNSANA YÖNELİK LİDERLİK	22. İyi bir dinleyiciyim diğer insanların fikirlerine ve katkılarna genellikle açığım.	4.22±0.78
	18. Tutarlı bir biçimde başkalarına karşı açığım ve yardım ederim.	4.15±0.77
	10. Diğer insanların ihtiyaç ve duygularına karşı duyarlılık gösteririm.	4.25±0.73
	6. Açık ve işbirliğine dayalı ilişkiler yoluyla güven veririm.	4.20±0.73
	14. Alınan kararlarda insanların aktif rol almasını ve katılımlarını desteklerim.	4.02±0.79
	26. İyi yapılan işler konusunda insanlar takdir ederim.	4.32±0.76
	2. Diğer insanların destekler ve onların sorunlarına karşı ilgi gösteririm.	4.19±0.73
	30. Katılımı destekleyen bir liderim.	3.96±0.89
	İNSANA YÖNELİK LİDERLİK ALT BOYUTU	4.16±0.53
YAPIYA YÖNELİK LİDERLİK	5. Dikkatli planlamanın ve planlanan işlerin zamanında bitirilmesinin önemini vurgularım.	4.09±0.79
	21. Açık ölçülebilir hedefler ortaya koyar ve kişileri sonuçlarından sorumlu tutarım.	3.63±0.95
	17. Problemlere gerçekçi ve mantıklı bir biçimde yaklaşıyorum.	4.17±0.71
	13. Net, akılcı politikalar, süreçler geliştirir ve uygularım.	3.86±0.78
	1. Net ve mantıklı bir biçimde düşünürüm.	4.13±0.68
	25. Detaya önem veririm.	4.15±0.83
	29. Eğitim kurumlarının ve bu kurumlarda hiyerarşinin gerekliliğine inanırım	3.86±1.01
	9. Problemlerin mantıklı çözümlenme ve dikkatli düşünmeyle çözülebileceğine inanırım.	4.32±0.70
YAPIYA YÖNELİK LİDERLİK ALT BOYUT PUANI	4.03±0.49	
DÖNÜŞÜMSSEL LİDERLİK	31. Çatışma ve muhalefete rağmen başyana ulaşıyorum.	3.85±0.80
	3. İşlerin yerine getirilmesi amacıyla insanların harekete geçirme ve kaynakları etkili kullanma gibi yeteneğim vardır.	4.04±0.80
	7. Karşıt görüşlere sahip kişileri ikna etmede başarılı ve yetenekliyimdir.	3.80±0.86
	11. İkna kabiliyetim iyi ve etkiliyim.	3.86±0.89
	23. Politik davranma konusunda duyarlı ve yetenekliyim.	3.78±0.93
	15. Sınıf içi anlaşmazlık ve çatışmaları önceden görür, çözüme konusunda yılmadan çalışırım.	3.34±1.01
	19. Güç sahibi başka insanların desteğini kazanmada etkiliyim.	3.91±0.87
	27. Yeterli desteği sağlamak için okul içi ve dışı ilgi grupları (paydaşlar) ile koalisyonlar geliştiririm.	3.54±1.00
DÖNÜŞÜMSSEL LİDERLİK ALT BOYUT PUANI	3.76±0.56	
KARİZMATİK LİDERLİK	20. Güçlü, iddialı bir vizyon ve misyon duygusu aşılarım.	3.78±0.86
	12. Diğer insanlar için ilham kaynağım.	3.52±0.91
	24. Mevcut gerçeklerin ötesini görerek yeni ve heyecan verici fırsatlar yaratırım.	3.70±0.83
	32. Çevredeki insanlar için kişiliğimle model/örnek bir liderim.	3.82±0.87
	28. Sadakat ve şevk aşılarım.	3.99±0.85
	4. Ellerinden gelenin en iyisini yapmaları konusunda diğer insanlara ilham veririm.	4.01±0.79
	8. Karizmatik bir insanımdır.	3.61±1.05
	16. Hayal gücüm kuvvetli ve yaratıcıyım.	4.04±0.92
KARİZMATİK LİDERLİK ALT BOYUT PUANI	3.81±0.57	

Bu çalışmada Güdülenme Kaynakları ve Sorunları Ölçeği puan ortalamaları sınıf değişkenine göre karşılaştırıldığında, ölçeğin İçsel Güdülenme ve Dışsal Güdülenme alt boyut puan ortalamaları arasında bir fark bulunmazken ($p>0.05$), Olumsuz Güdülenme ve Mesleksi Öğrenme Güdülenmesi alt boyut puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark

belirlendi ($\chi^2_{kw}=16.046$, $p<.001$; $\chi^2_{kw}=12.316$, $p<.01$). Dördüncü sınıf öğrencilerinde Olumsuz Güdülenme alt boyutu ve Mesleksi Öğrenme Güdülenmesi alt boyut puanları (Olumsuz Güdülenme: 3.79 ± 0.62 ; Mesleksi Öğrenme Güdülenmesi: 4.06 ± 0.42) ikinci (Olumsuz Güdülenme: 3.43 ± 0.85 ; Mesleksi Öğrenme Güdülenmesi: 3.90 ± 0.47) ve

Tablo 3: GÜDÜLENME Kaynakları ve Sorunları Ölçeği Puan Ortalamaları (N= 300)

		ORT.±SS
İÇSEL GÜDÜLENME	1. Hemşirelik/sağlık memurluğu/ebelik mesleğini ilgi duyduğum için seçtim.	3.88±1.02
	2. Hemşirelik/sağlık memurluğu/ebelik mesleği ile ilgili bilgileri öğrenmeyi içtenlikle isteyerek yapıyorum.	4.26±0.78
	3. Hemşirelik/sağlık memurluğu/ebelik mesleği toplumda kabul görmemi sağlayacak.	3.90±0.89
	4. Hemşirelik/sağlık memurluğu/ebelik mesleği ile ilgili bilgi ve becerileri öğrenirsem kendimi bulmuş olacağım.	3.96±0.84
	6. Aldığım eğitim daha çok İnsana ulaşmamı sağlayacak.	4.32±0.60
	7. Aldığım hemşirelik/sağlık memurluğu/ebelik eğitimi sayesinde ilgi alanlarım ilişkin yazılı kaynaklara çok daha kolay ulaşacağım.	4.07±0.74
	8. Aldığım hemşirelik/sağlık memurluğu/ebelik eğitimi kariyerim açısından yükselmemi sağlayacak.	4.28±0.69
	9. Hemşirelik/sağlık memurluğu/ebelik mesleği ile ilgili bilgi ve becerileri öğrenirsem, kendimi ve ailemi mutlu edeceğim.	4.26±0.70
	10. Hemşirelik/sağlık memurluğu/ebelik mesleği ile ilgili kazandığım beceriler arkadaşlarım arasında bana prestij kazandırıyor.	3.89±0.88
	23. Hemşirelik/ sağlık memurluğu/ebelik eğitimi almamın benim yaşam kalitemi artıracığına inanıyorum.	4.11±0.84
	24. Gelecekte hemşirelik/sağlık memurluğu/ebelik mesleğinin vazgeçilmez bir meslek olarak yerini alacağına inanıyorum.	4.17±0.88
	İÇSEL GÜDÜLENME ALT BOYUT PUANI	
DIŞSAL GÜDÜLENME	13. Hemşirelik/sağlık memurluğu/ebelik mesleği ile ilgili bilgi ve becerileri öğrenmede işini severek yapan ve beni motive edebilecek bir kişi ile çalışmam istekliliğimi artırır.	4.43±0.73
	14. Çalıştığım materyalin çekici olması ve ilgi çekmesi önemlidir.	4.06±0.89
	15. Birlikte eğitim aldığım grubun istekliliği beni etkiler.	4.19±0.81
	17. Beklentilerim doğrultusunda gerçekleşecek bir eğitim-öğretim süreci öğrenme konusundaki istekliliğimi artırır.	4.24±0.72
	20. Öğrendiğim bilgi ve becerileri kullanacağımı bilmek beni daha da motive ediyor.	4.20±0.81
DIŞSAL GÜDÜLENME ALT BOYUT PUANI		21.11±2.80
OLUMSUZ GÜDÜLENME	5. Hemşirelik/sağlık memurluğu/ebelik mesleği ile ilgili bilgi ve becerileri öğrenmek bir yetenek ve deneyim işidir. Ancak bunun bende çok sınırlı olduğunu düşünüyorum.	3.60±1.13
	11. Hemşirelik/sağlık memurluğu/ebelik mesleği ile ilgili bilgi ve becerileri öğrenemeyişimin nedeni yeterli çaba göstermememdir.	3.36±1.20
	12. Hemşirelik/sağlık memurluğu/ebelik mesleği ile ilgili bilgi ve becerileri öğrenemiyorum çünkü bunları öğrenmeye çabalarken gerginleşiyorum ve unutkanlaşıyorum.	3.81±1.09
	16. Hemşirelik/sağlık memurluğu/ebelik mesleği ile ilgili bilgi ve becerileri öğrenmeye karşı bir dirence sahip olduğumu ve bunu hiçbir zaman tam olarak öğrenemeyeceğimi düşünüyorum.	3.88±1.10
	18. Okulda öğrenmem gerekenler konusunda benden beklenenler çok yüksek, bu durum beni olumsuz yönde etkiliyor	3.47±1.02
	19. Hata yapma korkusu öğrenmemi olumsuz etkiliyor.	3.05±1.16
	21. Benimki öğrenmek değil sadece bazı şeyleri ezberlemek.	3.86±1.08
	22. İletişim kurduğum insanların yarattığı baskı öğrenmemi etkiliyor.	3.23±1.24
	OLUMSUZ GÜDÜLENME ALT BOYUT PUANI	
MESLEKSEL ÖĞRENME GÜDÜLENMESİ PUANI		31.48±4.99

üçüncü sınıf öğrencilerine göre daha yüksek bulundu (Olumsuz GÜDÜLENME: 3.38±0.80; Mesleksel Öğrenme GÜDÜLENMESİ: 3.89±0.41).

Bu çalışmada GÜDÜLENME Kaynakları ve Sorunları Ölçeği puan ortalamaları öğrencilerin gelir düzeyi algısı, mezun oldukları liseye ve akademik başarı algısına göre karşılaştırıldığında,

ölçek puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmadı ($p>0.05$).

İçsel GÜDÜLENME alt boyutu puanı ile Dışsal GÜDÜLENME alt boyutu ($r_s=0.53$, $p<0.01$), Olumsuz GÜDÜLENME alt boyutu ($r_s=0.16$, $p<0.01$) ve Mesleksel Öğrenme GÜDÜLENMESİ alt boyut puan ortalamaları arasında pozitif yönlü ilişki saptandı

Tablo 4: Güdülenme Kaynakları ve Sorunları leği Puanları ile Liderlik Yönelimleri leği Puan Ortalamaları Arasındaki İlişki (N=300)

LİDERLİK YÖNELİMLERİ ÖLÇEĞİ ALT BOYUTLARI								
	İNSANA YÖNELİK LİDERLİK		YAPIYA YÖNELİK LİDERLİK		DÖNÜŞÜMSEL LİDERLİK		KARİZMATİK LİDERLİK	
	r_s	p	r_s	p	r_s	p	r_s	p
GÜDÜLENME KAYNAKLARI VE SORUNLARI ÖLÇEĞİ								
İçsel Güdülenme	0.46	0.000***	0.39	0.000***	0.33	0.000***	0.31	0.000***
Dışsal Güdülenme	0.45	0.000***	0.33	0.000***	0.29	0.000***	0.32	0.000***
Olumsuz Güdülenme	0.19	0.001**	0.14	0.013*	0.06	0.32	0.10	0.08
Mesleksel ğrenme Güdülenmesi	0.48	0.000***	0.37	0.000***	0.26	0.000***	0.30	0.000***

rs= Spearman korelasyon katsayısı *p<0.05; **p<0.01; ***p<0.001

($r_s = 0.68, p < 0.01$). Dışsal Güdülenme alt boyutu ile Olumsuz Güdülenme alt boyutu puanları ($r_s = 0.16, p < 0.01$) ve Mesleksel ğrenme Güdülenmesi alt boyut puan ortalamaları arasında pozitif yönlü ilişki saptandı ($r_s = 0.70, p < 0.01$). Olumsuz Güdülenme alt boyutu ile Mesleksel ğrenme Güdülenmesi alt boyut puan ortalamaları arasında yüksek derecede ilişki belirlendi ($r_s = 0.71, p < 0.01$).

Öğrencilerin Güdülenme Kaynakları İle Liderlik Yönelimleri Arasındaki İlişki

Bu çalışmada, ayrıca güdülenme düzeyi ile liderlik davranışları arasındaki ilişki incelendi. İçsel Güdülenme, Dışsal Güdülenme ve Mesleksel ğrenme Güdülenmesi alt boyut puanları ile İnsana Yönelik Liderlik, Yapıya Yönelik Liderlik, Dönüşümsel Liderlik ve Karizmatik Liderlik alt boyut puan ortalamaları arasında pozitif yönlü ilişki saptandı. Mesleksel ğrenme Güdülenmesi alt boyutu puanı ile İnsana Yönelik Liderlik ve Yapıya Yönelik Liderlik alt boyut puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı pozitif yönde ilişki saptandı (Tablo 4).

Tartışma

Hemşirelik ğrencileri üzerinde yapılan bu çalışmada liderlik davranışları ile mesleğe ilişkin motivasyonun düzeyi ve liderlik davranışları ile mesleğe ilişkin motivasyonu ile ilişkili kişisel değişkenler ortaya konmuştur. Yapılan literatür taramalarında hemşirelik ğrencilerinin mesleki motivasyonu ilişkin araştırmaların sayısı artmakla birlikte, hemşirelik ğrencilerinin liderlik davranışlarına yönelik araştırmaların oldukça sınırlı sayıda olduğu dikkat çekmektedir.

Bu çalışmada, ölçek toplam puan ortalamaları hemşirelik ğrencilerinde insana yönelik liderlik davranışlarının en fazla sergilenen liderlik özelliği olduğu, çoğunlukla izleyicilerin görüş ve düşüncelerine önem verdikleri ve onların sorunlarıyla ilgilenen kişiler olduklarına dikkat çekmektedir. Çalışmada insana yönelik liderlik davranışlarını yapıya yönelik liderlik

davranışlarının izlediği, aynı zamanda öğrencilerin planlamaya önem veren, iş hedefleri koyan ve bunların ulaşılmasından kişileri sorumlu tutan liderlik özelliklerine sahip oldukları görülmektedir. Hasta bakımı, hasta güvenliği ve bakımın koordinasyonunda önemli rol ve sorumluluklar üstelenen hemşirelerin iletişim, kişilerarası ilişkiler ve işbirliği konusunda bilgi ve becerilerin kazandırılması ve bunları geliştirmeleri beklenmektedir. Bu bağlamda, bu çalışmada hemşirelik öğrencileri tarafından insana yönelik liderlik davranışlarının en fazla sergilenen liderlik özelliği olması beklenen ve anlamlı bir bulgu olmuştur.

Bu çalışmada, hemşirelik öğrencileri en düşük puanı Dönüşümsel Liderlik alt boyutundan aldığı, "mücadeleci olma" olgusunun en az benimsenen liderlik davranışı olduğu görülmektedir. Aslında insana yönelik liderlerin aynı zamanda dönüşümsel liderlik davranışlarının de gelişmiş olması beklenmekle birlikte, bu sonuç hemşirelik ğrencilerinin insan ilişkileri konusunda yeterli olduğu ancak, bu hemşirelik ğrencilerinin dönüşümsel liderlik özelliklerini geliştirmek üzere problem çözme, çatışma yönetimi, işbirliği, kaynakların etkin kullanımı konularında daha fazla desteklenmelerine gereksinimleri olduğunu göstermektedir. Bunun için sınıf içi ve sınıf dışı bilimsel ve sosyal aktivitelerin düzenlenmesi ve hemşirelik ğrencilerinin bu aktivitelere katılımı teşvik edilmesi önerilebilir. Problem zme, çatışma yönetimi konusunda eğitim alınması, öğrencilerin bilimsel ve sosyal aktivitelerde aktif rol alması, pozitif geribildirim ve teşvikler öğrencilerin öz-yeterlilik algılarını ve dönüşümsel liderlik davranışlarını olumlu yönde etkileyecektir.

Lisans düzeyinde hemşirelik eğitimlerini sürdüren ğrencilerin Liderlik Yönelimleri leği alt boyut puan ortalamaları arasında saptanan istatistiksel olarak anlamlı ilişki, insana yönelik liderlik özelliklerinin geliştirilmesi ile yapıya yönelik liderlik, dönüşümsel liderlik ve karizmatik liderlik özelliklerinin geliştirilebileceğini düşündürmektedir. Benzer şekilde, dönüşümsel liderlik özellikleri ile karizmatik liderlik özellikleri

arasında da ilişki olduğu saptandı. Yapıya yönelik liderlik alt boyut puanı ile Dönüşümsel Liderlik puanı ve Karizmatik Liderlik boyutu puanı arasında pozitif yönlü ilişki belirlendi. Bu çalışmada, ölçek alt boyut ortalamaları arasında saptanan istatistiksel olarak anlamlı korelasyon katsayı değerleri liderlik için önem kazanan davranışlar arasında yakın ilişki olduğunu göstermektedir.

Bu çalışmada akademik başarısını iyi olarak bildiren öğrencilerin Karizmatik Liderlik alt boyutu puanı akademik başarısını orta olarak tanımlayan öğrencilere göre daha yüksek bulundu. Bu sonuç öğrencilerin akademik başarıları konusundaki bireysel algılarıyla başkalarını etkileyebilme ve vizyon sahibi gibi karizmatik liderlik özellikleri arasında ilişki olduğunu, akademik başarı düzeyinin desteklenmesiyle öğrencilerin karizmatik liderlik özelliklerinin geliştirilebileceğini düşündürmektedir.

Mesleki güdülenme, öğrencilerin mesleki yeterlik kazanmaları ve etkin sağlık ekibi üyeleri olarak yetişmeleri adına önemlidir. Üniversite öğrencilerinin akademik motivasyonu üzerine yapılan bir çalışmada, meslek ve kariyer sahibi olma, bağımsızlık, özgüven, iyi bir gelecek, öğrenme isteği, kendi kendini yönetebilme, güçlü sosyal ilişkilere sahip olma, stres ve stresle başa çıkma gibi faktörlerin öğrencilerin akademik motivasyonları üzerinde etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır.^[22] Hemşirelik öğrencileri üzerinde yapılan çalışmalar hemşirelik öğrencilerinde güdülenme düzeylerinin orta ile yüksek düzey arasında değiştiği bildirmektedir.^[23,24] Sağlık hizmetleri meslek yüksekokulu öğrencileri üzerinde yapılan bir çalışmada öğrencilerin mesleki güdülenme düzeyinin yüksek olduğu bulunmuştur.^[12] Benzer şekilde bu çalışmada, hemşirelik öğrencilerinin memnuniyet orta düzeyin üzerinde bulundu. Bu sonuç öğrencilerin mesleğe ilişkin olumlu bilgi, algı ve tutumlara sahip olduklarını göstermesi, mesleğin özellikleri ve değerlerini benimsediklerini göstermesi adına önemlidir.

Akademik motivasyon, birçok içsel ve dışsal faktöre bağlı olarak ortaya çıkmakta ve bireyleri başarı yönünde güdülemektedir. Akademik motivasyon; bireysel özellikler, cinsiyet, ebeveyn tutumları, okul ve arkadaş çevresi ve öğrenci - öğretmen ilişkileri gibi birçok faktörden etkilenmektedir.^[15,25] Bireylerin sahip olduğu öğrenme yetersizlikleri, farklı eğilimler, yetenek ve kabiliyetler gibi karakteristik özellikler, önceden yaşanmış başarısızlıklar, gerçek dışı hedef belirlemeler vb. faktörler; akademik motivasyonu olumlu ya da olumsuz yönde etkileyen unsurlardandır.^[14] Bunların yanında, iyimser bir bakış açısına sahip olma, başarıya odaklanma, gerçekçi ve bilinçli amaçlar belirleme, sahip olunan yetenek ve özelliklerin bilincinde olarak hareket etme ve kendine özgüven gibi faktörler de akademik motivasyonu artıran bireysel özellikler olarak ifade edilirler.^[25] Üniversite öğrencilerinin akademik motivasyonu üzerine yapılan bir çalışmada; meslek ve kariyer sahibi olma, bağımsızlık, özgüven, iyi bir gelecek, öğrenme isteği, kendi kendini yönetebilme, güçlü sosyal ilişkilere sahip olma, stres ve stresle başa çıkma gibi faktörlerin öğrencilerin

akademik motivasyonları üzerinde etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır.^[22] Meslekte motivasyonu belirleyen faktörlerden birisi bilinçli ve kendi isteğiyle meslek seçimidir. Ebelik öğrencileri üzerinde yapılan bir çalışmada okuduğu bölümü kendi isteği ile seçen öğrencilerin; daha iyi motive olduğu bildirilmiştir.^[26]

Civci ve Şener'in^[23] birinci ve ikinci sınıf 176 hemşirelik öğrencisi üzerinde yaptığı çalışmada, hemşirelik öğrencilerinde içsel güdülenme düzeylerinin yüksek, dışsal güdülenme düzeylerinin düşük olduğu saptanmıştır. Bir başka çalışmada, hemşirelik öğrencilerinde içsel güdülenme düzeyi dışsal güdülenme düzeyine göre daha yüksek bulunmuştur.^[24] Benzer şekilde, bu çalışmada da hemşirelik öğrencilerinde İçsel Güdülenme alt boyutu puan ortalamasının Dışsal Güdülenme alt boyutu puan ortalamasından daha yüksek olduğu saptandı. İçsel güdülenme düzeyinin dışsal güdülenme düzeyinden daha yüksek olması öğrencilerin gerek eğitim gerekse mesleki yaşamlarında daha başarılı olmaları ve hemşirelik mesleği adına çok anlamlı ve beklenen bir sonuçtur. Öğrencilerin hemşirelik mesleğine ilişkin içsel motivasyonunu da etkileyeceğinden dışsal motivasyonu geliştirmeye yönelik stratejilerin geliştirilmesi önerilmektedir.

Bu çalışmada içsel güdülenme düzeyi dışsal güdülenme düzeyine göre daha yüksek bulunmakla birlikte, Dışsal Güdülenme alt boyutundan alınabilecek minimum ve maksimum puan 5 ile 25 arasında olduğu dikkate alındığında, dışsal güdülenme düzeyi puan ortalamalarının oldukça yüksek olduğu (21.11±2.80) dikkat çekmektedir. Bu sonuç diğer çalışmalarla tutarlı olup, dış güdülenme kaynaklarının öğrencilerin mesleki motivasyonu ve profesyonel çalışmalarını olumlu yönde etkilediğini göstermesi adına önemlidir. Bu bulgular, öğrencilerin yüksek düzeyde dışsal güdülenme kaynakları ile motive olduklarını, olumsuz güdülenmenin orta düzeyde olduğunu göstermektedir. Bu araştırma sonuçları dışsal güdülenme kaynaklarının hemşirelik öğrencilerinin mesleki motivasyonlarının geliştirilmesinde önemli olduğunu, motivasyon düzeylerini geliştirecek stratejilerin benimsenmesi gerektiğine ve eğitim sürecinde uygun rol modelleri kullanmanın öğrencilerin motivasyonları geliştirebileceğine dikkat çekmektedir. Ayrıca, etkin öğrenme stratejileri ile öğrencilerin teorik ve uygulamalı eğitimde bilgi desteği dışında duygusal olarak da desteklenmesi gerektiği sonucu çıkarılabilir.

Olumsuz güdülenme alt boyut puan ortalamaları değerlendirildiğinde, bazı çalışmalarla paralel olarak^[17,19] bu çalışmada olumsuz güdülenme düzeyinin orta düzeyde olduğu belirlendi. Hemşirelik öğrencileri en düşük puanı ölçeğin Olumsuz Güdülenme alt boyutundan ve en düşük puanı da bu ölçek boyutunda yer alan "Hata yapma korkusu öğrenmemi olumsuz etkiliyor" maddesinden aldıkları görülmektedir. Bu sonuç, hemşirelik öğrencilerinde olumsuz güdülenme ile ilişkili faktörlerin belirlenmesi, eğitim sürecinde öğretim elemanlarının öğrencilerin özgüvenini arttıracak uygun stratejilerle olumsuz güdülenme düzeyini azaltmaya yönelik girişimlerin

planlanmasına gereksinim olduğunu göstermektedir.

Civci ve Şener'in^[23] çalışmasında, hemşirelik öğrencilerinde mesleki öğrenme güdülenme düzeyinin ortanın üzerinde olduğu saptanmıştır. Bu çalışmada güdülenme ölçeği puan ortalamaları hemşirelik öğrencilerinde mesleki öğrenme konusundaki güdülenme düzeyinin oldukça iyi olduğunu, en yüksek puanın "Hemşirelik/sağlık memurluğu/ebelik mesleği ile ilgili bilgi ve becerileri öğrenmede işini severek yapan ve beni motive edebilecek bir kişi ile çalışmam istekliliğimi artırır" maddesinden alındığını göstermektedir. Bu sonuç, öğretim elemanlarının iyi rol model olarak öğrencilere hemşirelik mesleğini sevmeleri ve motivasyon düzeyinin artırılması sürecinde ne kadar önemli olduklarını göstermesi adına oldukça anlamlıdır.

Geçmişte hemşirelik sadece kadın mesleği olarak algılanırken yasal düzenlemeler, sosyal faktörler ve geniş iş olanağı gibi faktörlerin etkisiyle hemşirelik mesleği için olumlu bir gelişme olarak erkek hemşire sayısı artmaya başlamıştır. Özkan ve Yılmaz'ın^[24] çalışmasında, İçsel Güdülenme alt boyutu puan ortalamaları kız öğrencilerinde daha yüksek bulunmuştur. Civci ve Şener^[23] çalışmasında hemşire adaylarının güdülenme düzeyleri arasında cinsiyete göre fark bulunmamıştır. Bu çalışmada ise kız öğrencilerin İçsel Güdülenme ve Dışsal Güdülenme alt boyutu puan ortalamaları erkek öğrencilere göre daha yüksek bulundu.

Özkan ve Yılmaz'ın^[24] çalışmasında, ailesi ile yaşayan hemşirelik öğrencilerinde İçsel Güdülenme alt boyutu puan ortalamaları daha yüksek bulunmuştur. Bu çalışmada, anne ve babası ayrı yaşayan öğrencilerin Olumsuz Güdülenme alt boyutu puan ortalaması geniş ailede yaşayan öğrencilere göre daha yüksek bulundu. Anne ve babası ayrı yaşayan öğrencilerin Mesleksel Öğrenme Güdülenmesi alt boyutu puan ortalamaları çekirdek ailede ve geniş ailede yaşayan öğrencilere göre daha yüksek bulundu. Bu sonuç; anne-babası ayrı yaşayan öğrencilerde geniş aile tipinde yaşayan öğrencilere kıyasla, olumsuz güdülenme ve mesleksel öğrenme güdülenme düzeylerinin daha yüksek olması; öğrencilerin kişisel deneyimlerden etkilendiğini ve deneyimlerin bu öğrencileri olgunlaştırdığını ve kişisel gelişim adına daha çok çaba içinde oldukları ile ilişkili olduğu düşünülmektedir.

Sağlık hizmetleri meslek yüksekokulu öğrencileri üzerinde yapılan bir çalışmada içsel ve dışsal güdülenme düzeyleri arasında sınıfa göre istatistiksel düzeyde fark olmadığı saptanmıştır.^[12] Civci ve Şener^[23] hemşire adaylarında güdülenme düzeylerinin sınıf değişkenine göre değişmediğini bulmuştur. Özkan ve Yılmaz'ın^[24] çalışmasında üçüncü sınıf hemşirelik öğrencilerinde İçsel Güdülenme alt boyutu puan ortalamaları daha yüksek olduğu saptanmıştır. Bu çalışmada dördüncü sınıf öğrencilerinde Olumsuz Güdülenme alt boyutu ve Mesleksel Öğrenme Güdülenmesi alt boyut puanları ikinci ve üçüncü sınıf öğrencilerine göre daha yüksek bulundu. Bu bulgular dördüncü sınıf öğrencilerinde mezuniyet öncesi

dönemde mesleki gelişim konusunda motive olduklarını göstermekle birlikte, olumsuz güdülenme puanlarının yüksek olması düşündürücü olup nedenlerinin araştırılmasına ve olumsuz güdülenmeye yol açan faktörlere yönelik uygun stratejilerin benimsenmesine gereksinim olduğuna dikkat çekmektedir.

Hemşirelik eğitimi ve klinik alanda olumlu rol ve modeller kullanılarak hemşirelik öğrencilerinin mesleki motivasyonları daha da geliştirilebilmektedir. Bu çalışmada İçsel Güdülenme alt boyut puanı ile Mesleksel Öğrenme güdülenmesi alt boyutu puanı arasında saptanan ilişki; hemşirelik mesleği konusunda bilgi düzeyinin artırılmasının öğrencilerin motivasyonunu ve akademik başarının geliştirilebileceğini düşündürmektedir.

Mesleki motivasyon düzeyinin geliştirilmesi hemşirelik öğrencilerinin özgüvenlerini arttırmakta ve liderlik becerilerinin kazanılmasını destekleyebilmektedir. Bu çalışmada ayrıca güdülenme düzeyi ile liderlik davranışları arasındaki ilişki incelendi. İçsel Güdülenme, Dışsal Güdülenme ve Mesleksel Öğrenme Güdülenmesi alt boyut puanları ile İnsana Yönelik Liderlik, Yapıya Yönelik Liderlik, Dönüşümsel Liderlik ve Karizmatik Liderlik alt boyut puan ortalamaları arasında pozitif yönlü ilişki saptandı. Bu çalışma bulguları hemşirelik öğrencilerinde dışsal ve içsel kaynaklı motivasyonun geliştirilmesiyle liderlik davranışlarının geliştirilebileceği şeklinde yorumlanabilir. Bu sonuç hemşirelik öğrencilerinde mesleğe ilişkin güdülenme düzeyi arttıkça liderlik davranışlarının olumlu yönde etkilendiğini vurgulamaktadır.

Sonuç

İnsan sağlığının korunması, geliştirilmesi ve bakım gereksinimlerinin karşılanmasında çok önemli rol ve sorumlulukları bulunan hemşirelik mesleği için insana yönelik liderlik özellikleri ve davranışları kazanılmış olması çok önemlidir. Bu bağlamda, hemşirelik öğrencilerinde insana yönelik liderlik davranışlarının en fazla sergilenen liderlik özelliği olduğu oldukça anlamlı bir bulgudur. Bu çalışmada hemşirelik öğrencileri en düşük puanı dönüşümsel liderlik davranışlarının desteklenmesi amacıyla problem çözme ve çatışma yönetimi konusunda bilgi düzeyleri ve tutumlarını geliştirmeye yönelik sınıf içi etkinlikler düzenlenebilir.

Hemşirelik mesleğine ilişkin içsel motivasyonunu da etkileyeceği için öğrencilerin hemşirelik mesleğine ilişkin algı, tutum ve motivasyonlarını olumsuz yönde etkileyen dışsal faktörlerin azaltılmasına yönelik stratejilerin geliştirilmesi önerilmektedir. Öğrencilerin beklentileri ve gereksinimleri doğrultusunda mesleki öğrenme sürecine aktif şekilde katılımını desteklemek, uygun öğrenme ortamlarının yaratılması mesleki motivasyon adına çok önemlidir. Mesleği konusunda yeterli düzeyde bilgi sahibi olmayan hemşirelik öğrencilerinin hemşirelik mesleğinin temel değerleri, çağdaş rol ve sorumlulukları konusunda bilgilendirilmesi öğrencilerin mesleki motivasyonunu olumlu yönde etkileyecektir. Mezuniyet

sonrası kariyer olanakları ve bireysel gelişim konusunda öğrencilerin bilgilendirilmesi ve yönlendirmesi akademik başarı ve mesleki doyumunu artırmaktadır. Öğrencilerin liderlik davranışları ve mesleki motivasyonu olumlu yönde destekleyecek eğitsel ve bilimsel etkinliklerde rol ve sorumluluk üstlenmeleri için fırsatlar verilmeli, öğrencilerin iletişim, işbirliği ve problem çözme becerilerini geliştirmeye yönelik stratejiler planlanmalıdır.

KAYNAKLAR

- Öztürk H, Kahrıman İ. The opinions of nurse students regarding leadership in nursing. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 2013;93:111-5. <http://dx.doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.09.161>
- Frankel A. What leadership styles should senior nurses develop? *Nursing Times* 2009; 104(35):23-4.
- Duygulu S, Kubilay G. Yönetici hemşirelerin ve birlikte çalıştıkları hemşirelerin liderliğe ilişkin değerlendirmeleri ve yönetici hemşirelerin sahip oldukları liderlik özellikleri. *Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Dergisi* 2008; 1-15.
- Scott ES. Educational preparation to strengthen nursing leadership. *North Carolina Medical Journal* 2011; 72(4):296-9.
- Nasrin H, Soroor P, Soodabeh J. Nursing challenges in motivating nursing students through clinical education: a grounded theory study. *Nursing Research and Practice* 2012;1-7. <http://dx.doi.org/10.1155/2012/161359>
- Eren E. Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi. İstanbul: Beta Yayın Dağıtım, 2010.
- Helvacı A. İlköğretim okulu yöneticilerinin etik liderlik davranışı gösterme düzeyleri. *Journal of World of Turks* 2010; 2(1):391-402.
- Terzioğlu F, Taşkın L. Kadının toplumsal cinsiyet rolünün liderlik davranışlarına ve hemşirelik mesleğine yansımaları. *C.Ü. Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi* 2008; 12(2):62-7.
- Çelik V. Eğitimsel liderlik. Ankara: Pegema Yayıncılık; 2007.
- Sabuncuoğlu Z, Tüz M. Örgütsel psikoloji. Bursa: Ezgi Kitabevi; 2001. p.85
- Ank İA. Motivasyon ve heyecana giriş. İstanbul: Çantay Kitabevi; 1996. p.2
- Gayef A, Sarıkaya Ö. Sağlık hizmetleri meslek yüksekokulu öğrencilerinde mesleki güdülenme. *Tıp Eğitimi Dünyası Dergisi* 2012; 33:9-18.
- Kılıç R, Keklik B. Sağlık çalışanlarında iş yaşam kalitesi ve motivasyona etkisi üzerine bir araştırma. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 2012; 14(2):147-60.
- Brown MB. Academic motivation: strategies for students. *The National Association of School Psychologists Newspaper* 2009; 38(1):1-4.
- Rusillo MTC, Arias PFC. Gender differences in academic motivation of secondary school students. *Electronic Journal of Research in Educational Psychology* 2004; 2(1):97-112.
- Kılıç Akça N, Taşçı S. Hemşirelik eğitimi ve eleştirel düşünme. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi* 2009; 5(2):187-95.
- Mrayyan MT, Modallal R, Awamreh K, Atoum M, Abdullah M, Suliman S. Readiness of organizations for change, motivation and conflict-handling intentions: senior nursing students' perceptions. *Nurse Educ Pract* 2008;8:120-8. <http://dx.doi.org/10.1016/j.nepr.2007.04.001>
- Bolman LG, Deal TE. Leadership orientations (self). Brookline, MA: Leadership Frameworks, 1990.
- Dereli M. İlköğretim Okulu müdürlerinin liderlik davranışları. *Orta Doğu Teknik Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi*. Ankara: 2003.
- McArdle MK. Leadership orientations of community college presidents and the administrators who report to them: A frame analysis. University of Central Florida Orlando, A Dissertation for the degree of Doctor of Education. Florida: 2008.
- Acat MB, Köşgeroğlu N. Güdülenme Kaynakları ve Sorunları Ölçeği. *Anadolu Psikiyatri Dergisi* 2006; 7:204-10.
- Henderson-King D, Smith MN. Meanings of education for university students: academic motivation and personal values as predictors. *Soc Psychol Educ* 2006;9:195-221. <http://dx.doi.org/10.1007/s11218-006-0006-4>
- Civci H, Şener E. Hemşire adaylarının mesleki güdülenme düzeyleri ve etkileyen faktörlerin belirlenmesi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Elektronik Dergisi* 2012; 5(4):142-9.
- Özkan S, Yılmaz E. Hemşirelik öğrencilerinin güdülenme düzeylerinin belirlenmesi. *Ege Üniversitesi Hemşirelik Yüksek Okulu Dergisi* 2009; 25(3):55-68.
- Frank P, Urdan T. Academic motivation of adolescents: adolescence and education series. United States: Information Age Publishing; 2002.
- Bilgin Z, Ocakçı FA. Ebelik öğrencilerinde mesleki güdülenme. *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi* 2011; 14(3):40-6.