

GİRNE AMERİKAN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

**HEMŞİRELİK ÖĞRENCİLERİNİN MOTİVASYON DÜZEYLERİ
VE LİDERLİK YÖNELİMLERİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

ESRA AKKOR

GİRNE
HAZİRAN 2016

**GİRNE AMERİKAN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**HEMŞİRELİK ÖĞRENCİLERİNİN
MOTİVASYON DÜZEYLERİ
VE LİDERLİK YÖNELİMLERİNİN
DEĞERLENDİRİLMESİ**

ESRA AKKOR

Tarafından

HEMŞİRELİK

**Yüksek Lisans Derecesinin gerektirdiği şartların kısmen yerine
getirilmesi için Sosyal Bilimler Enstitüsü'ne
teslim edilmiştir.**

TEZ DANIŞMANI

PROF.DR. AHMET BAŞUSTAOĞLU

Girne

Haziran,2016



GİRNE AMERİKAN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

Bu proje , Hemşirelik Ana Bilim Dalında 08.06.2016 tarihinde,jürimiz tarafından Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Jüri Üyeleri:

İmzalar:

Başkan: Yrd. Doç. Dr. Mehmet Zeki AVCI

Üye: Prof. Dr. Ahmet BAŞUSTAOĞLU

Üye: Doç.Dr. Tülin BODAMYALI

143056001 öğrenci numaralı **ESRA AKKOR** tarafından hazırlanan **HEMŞİRELİK ÖĞRENCİLERİNİN MOTİVASYON DÜZEYLERİ VE LİDERLİK YÖNELİMLERİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ** başlıklı Yüksek Lisans Tezi, Girne Amerikan Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tez Yazım Kurallarına uygundur.

Prof.Dr. Zafer AĞDELEN

Müdür,

Fen Bilimleri ve Sosyal Bilimler Enstitüsü

ÖZET

HEMŞİRELİK ÖĞRENCİLERİNİN MOTİVASYON DÜZEYLERİ VE LİDERLİK YÖNELİMLERİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ

Esra AKKOR

Yüksek Lisans Tezi, 2016

Tez Danışmanı: Prof.Dr. Ahmet BAŞUSTAOĞLU

Bu çalışma öğrenci hemşirelerin mesleki güdülenme düzeyleri ve ilişkili faktörleri etkileyen çağımızın lider hemşirelerinin öğrenim hayatında liderlik davranışlarını ölçmek amaçlanmaktadır. Betimleyici tipte planlanan bu araştırmanın örneklemini 2015-2016 öğrenim yılında K.K.T.C.’de Girne Amerikan Üniversitesi Sağlık Bilimler Fakültesi Hemşirelik Bölümünde öğrenim gören 391 kişilik araştırma evreninden basit tesadüfî örnekleme yöntemi kullanılarak çalışmaya katılmayı kabul eden 205 öğrenci oluşturmuştur. Araştırma verileri; kişisel soru formu, “geçerlilik-güvenilirliği Dereli tarafından yapılan liderlik yönelimleri ölçeği ile Acat ve Köşgeroğlu tarafından geliştirilen güdülenme kaynakları ve sorunları ölçeği” ile toplanmıştır. Verilerinin çözümlenmesinde SPSS 21 paket programı uygulanmış, öğrencilerden alınan ölçek puanlarının bağımsız değişkenlerle karşılaştırılmasında parametrik hipotez testleri kullanılmıştır. Kullanılan karşılaştırmalarda gruplar arasındaki farkı test etmek için t testi, ikiden fazla gruba karşılaştırmada varyans analizi ve farkın hangi gruptan kaynaklandığını tespit etmek için posthoc testlerden Tukey testi kullanılmıştır. Araştırmaya katılan öğrencilerde akademik başarıları yüksek olanlar insana yönelik, dönüşümsel, yapıya ve karizmatik liderlik alt boyutlarından açıkça görülür şekilde akademik başarıları düşük olanlardan daha yüksek puan almışlardır. Bu da akademik başarı ile liderlik arasında pozitif korelasyon olduğunu göstermektedir. Ancak istatistik bilimi her ne kadar akademik başarının liderlik üzerinde baskın bir etken olduğunu göstermesine rağmen karizmatik liderlik boyutunda istisnalar görülmesi de olasıdır. Tarihsel derinlikte akademik eğitimi olmayıp başarı sağlamış liderlerde görülmektedir. Katılımcıların liderlik yönelimlerinin alt boyutlarından karizmatik ve dönüşümsel liderlik ile içsel ve dışsal güdülenme arasında pozitif korelasyon bulunurken; olumsuz güdülenme ile

negatif korelasyon bulunmaktadır. Bu sonuçtan motivasyonun liderlik üzerinde büyük etkiye sahip olduğu yeniden ispatlanmıştır. Bu çalışmada, liderlik ve güdülenme arasındaki ilişki incelenmiş, liderliğin alt boyutları ile olumlu güdülenme arasında anlamlı bir pozitif ilişki olduğu saptanmıştır. Bu kapsamda lider olması tasarlanan hemşirelik öğrencileri için dizayn edilen bir eğitim ve ğretim sisteminin pozitif güdülenmeyi geliştirecek şekilde yapılandırılması önerilir.

Anahtar Kelimeler: Liderlik, hemşire, güdülenme, hemşirelik ğrencisi



ABSTRACT

This study aims to examine nursing students' vocational motivation levels and the leadership behaviours of the nurse leaders of our time in study life. The sample of this descriptive research consists of 205 person out of 391 who accepted to participate the simple random sampling educating Health Sciences Nursing Department of Girne American University. The research data is gathered from the combination of the question form, leadership orientation questionnaire tested for validity and reliability by Dereli and motivational resources and problem scale developed by Acat and Köşgeroğlu. SPSS (21.0) software applied to analyze the data of the questionnaires and parametric hypothesis tests were used to compare the scale scores gathered from the students with independent variables. "t test" was used to test the difference between the comparison groups, variance analysis was used to compare groups more than two and to determine the group created the difference Tukey test from Posthoc tests were used. The students with higher academic achievement participated to the study have obviously gathered higher scores from leadership orientations of human dimensions, transformational and charismatic leadership than the students with lower academic achievement. This shows there is a positive correlation between academic achievement and leadership. However, statistical science prove that the academic achievement has a dominant affect on leadership some exceptions such as charismatic leadership dimensions may be seen. In history there have been successful leaders without any academic education. A positive correlation between participants' charismatic and transformational leadership and intrinsic/extrinsic motivation was found. With a negative correlation between negative motivation and charismatic, transformational leadership was found. In this study, the relationship between leadership and motivation was examined was determined. A significant positive relationship among the leadership orientations and motivation was determined. It is suggested that the education system designed for nursing students to gain leadership skills leader should be built to develop positive motivation.

Key Words: Leadership, motivation, nursing student

TEŞEKKÜR

Tezimi yürütmemde bana yol gösteren sevgili hocam Prof. Dr. Ahmet BAŞUSTAOĞLU' na,

Sevgili hocam Yrd.Doç.Dr.Mehmet Zeki AVCI'ya

Çalışmamın istatistik kısmında yardımlarını esirgemeyen sevgili arkadaşım Sedat YÜCE' ye ve araştırmama katılan tüm öğrenci meslektaşlarıma,

Sevgili eşim Emre'ye; bu süre zarfında bir anne olarak ona en güzel mirası bırakmaya çalıştığım hayatımı anlamlandıran bir tanecik oğlum Efe Berk'e;

Bugünlere gelmemde her zaman arkamda durarak bana güç ve kudret veren en kıymetli varlıklarım annem ve babama teşekkür ederim...

İÇİNDEKİLER:

ÖZET.....	ii
TEŞEKKÜR SAYFASI.....	v
TABLolar LİSTESİ.....	viii
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	x
1. BÖLÜM: GİRİŞ.....	1
1.1. Araştırma problemi.....	1
1.2. Amaç.....	3
1.2.1. Hipotezler.....	4
1.2.2. Varsayımlar.....	4
1.2.3. Araştırmanın sınırlılıkları.....	4
1.2.4. Tanımlar.....	4
1.3. Çalışmanın önemi.....	5
2. BÖLÜM: KAYNAK ARAŞTIRMA VE KURAMSAL ÇERÇEVE.....	7
2.1. LİDERLİK.....	7
2.1.1. Liderlik tarihine yolculuk.....	7
2.1.2. Liderin özellikleri.....	8
2.1.3. Liderin etki kaynakları.....	10
2.1.4. Lider ve Yönetici kavramları.....	11
2.1.5. Temel liderlik davranışları.....	12
2.1.6. Liderlik Yaklaşımları (kuramları/teorileri).....	13
2.1.7. Hemşirelikte liderlik.....	21
2.2. MOTİVASYON.....	22
2.2.1. Motivasyonun Tarihçesi.....	22
2.2.2. Motivasyon Araçları ve Süreç.....	23
2.2.3. Motivasyonu Etkileyen Etmenler.....	23
2.2.4. Motivasyon Teorileri.....	24
2.3. LİDERLİK VE MOTİVASYONA GÜNCEL BAKIŞ.....	27
2.3.1. Liderlik ve Motivasyon İlişkisi.....	28
2.3.2. Liderlik ve Motivasyonda Yeni Yaklaşımlar.....	28
2.4. ÖĞRENCİLERDE LİDERLİK VE GÜDÜLENME.....	31

3. BÖLÜM: MATERYAL VE YÖNTEM.....	33
3.1. Araştırma Modeli.....	33
3.2. Örneklem Yöntemi.....	34
3.3. Verilerin Toplanması.....	34
3.4. Analiz Yöntemi.....	35
4. BÖLÜM: BULGU VE YORUMLAR.....	36
4.1.Bulgular.....	36
4.2.Yorumlar.....	63
5. BÖLÜM: SONUÇ VE ÖNERİLER.....	69
5.1.Sonuç.....	69
5.2.Öneriler.....	71
KAYNAKÇA.....	74
EKLER.....	81
EK.1.ÖĞRENCİ SORU FORMU.....	81
EK.2.LİDERLİK YÖNELİMLERİ ÖLÇEĞİ(32 SORULUK)	84
EK.3.GÜDÜLENME KAYNAKLARI VE SORUNLARI ÖLÇEĞİ.....	87
EK.4.ÖLÇEK KULLANMA İZİN BELGELERİ.....	90
EK.5. ETİK KURUL ONAY FORMU.....	91

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo	Sayfa
1. Lider ve yönetici arasındaki farklar.....	11
2. Liderlik teorileri gelişimi.....	13
3. Anlayış ve göreve dönüklük ile ilgili tanımlar.....	16
4. Likert'in sistemlerinin yönetim liderliği.....	17
5. Öğrencilerin tanıtıcı özellikleri dağılımı.....	36
6. Öğrencilerin ailevi özelliklerinin dağılımı.....	37
7. Öğrencilerin eğitim-öğretim özellikleri dağılımı.....	39
8. Öğrencilerin arkadaşlarıyla ve aileleriyle ilişkilerine ait puanlara ilişkin tanımlayıcı istatistikler.....	40
9. Öğrencilerin liderlik yönelimlerine verdikleri yanıtlar.....	41
10. Öğrencilerin liderlik yönelimlerinde yer alan alt boyutlarından aldıkları puanlara ait tanımlayıcı istatistikler.....	43
11. Öğrencilerin yaş guruplarına göre liderlik yönelimleri ölçeğinde yer alan alt boyutlarından aldıkları puanların karşılaştırılması.....	44
12. Öğrencilerin cinsiyetlerine göre liderlik yönelimleri ölçeğinde yer alan boyutlardan aldıkları puanların karşılaştırılması.....	45
13. Öğrencilerin en çok ikamet ettikleri yerlere göre liderlik yönelimleri ölçeğinde yer alan boyutlardan aldıkları puanların karşılaştırılması.....	45
14. Öğrencilerin gelir durumlarına göre liderlik yönelimleri ölçeğinde yer alan alt boyutlardan aldıkları puanların karşılaştırılması.....	46
15. Öğrenci sınıflarına göre liderlik yönelimleri ölçeğinde yer alan alt boyutlardan aldıkları puanların karşılaştırılması.....	48
16. Öğrencilerin mezun oldukları lise türlerine göre liderlik yönelimleri ölçeğinde yer alan alt boyutlardan aldıkları puanların karşılaştırılması.....	49
17. Öğrencilerin yaş guruplarına göre liderlik yönelimleri ölçeğinde yer alan alt boyutlardan aldıkları puanların karşılaştırılması.....	50
18. Öğrencilerin güdülenme kaynakları ölçeğine verdikleri yanıtlar.....	52
19. Öğrencilerin güdülenme kaynakları ölçeğinde yer alan boyutlardan aldıkları puanlara ait tanımlayıcı istatistikler.....	54
20. Öğrencilerin yaş guruplarına göre güdülenme kaynakları ölçeğinde yer alan alt boyutlardan aldıkları puanların karşılaştırılması.....	55

Tablo**Sayfa**

21. Öğrencilerin cinsiyetlerine göre güdülenme kaynakları ölçeğinde yer alan alt boyutlardan aldıkları puanların karşılaştırılması.....	56
22. Öğrencilerin en çok ikamet ettikleri yerlere göre güdülenme kaynakları ölçeğinde yer alan alt boyutlardan aldıkları puanların karşılaştırılması	57
23. Öğrencilerin gelir durumlarına göre güdülenme kaynakları ölçeğinde yer alan alt boyutlardan aldıkları puanların karşılaştırılması	57
24. Öğrencilerin sınıflarına göre güdülenme kaynakları ölçeğinde yer alan alt boyutlardan aldıkları puanların karşılaştırılması.....	58
25. Öğrencilerin mezun oldukları lise türlerine göre güdülenme kaynakları ölçeğinde yer alan alt boyutlardan aldıkları puanların karşılaştırılması	59
26. Öğrencilerin yaş guruplarına güdülenme kaynakları ölçeğinde yer alan alt boyutlardan aldıkları puanların karşılaştırılması.....	60
27. Öğrencilerin liderlik yönelimleri ve güdülenme kaynakları ölçeğinde yer alan alt boyutlardan aldıkları puanlar arasındaki korelasyonlar	61

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil	Sayfa
1. Robert Blake ve Jeane Mountoun'un Liderlik İzgarası.....	19
2. Temel Motivasyon Süreci Modeli.....	23
3. İhtiyaç Hiyerarşisi.....	25
4. Öğrenci Ebeveynlerinin Eğitim Durumlarının Dağılımı.....	38
5. Öğrencilerin Ebeveynlerinin Meslek Gruplarının Dağılımı.....	38



BÖLÜM.1

GİRİŞ

İçinde bulunduğumuz 21.yy'da dünyada yaşanan hızlı gelişme ve değişimler, her alanı etkilediği gibi insanlar için gerekli olan ürün ve hizmet üretiminde önemli roller üstlenen işletmelerinde bu değişime ayak uydurması kaçınılmaz bir durum olmaktadır.

Organizasyonların ilk olarak yapılanmalarında başta olmak üzere diğer tüm alanlarında köklü bir yenilenme ve değişikliğe gitmesinin en önemli sebepleri arasında küreselleşme; insan hakları dolayısıyla çalışan hakları hakkında farkındalığın yaygınlaşması, iletişim ve teknolojik alandaki gelişmeler, insanların beklenti ve taleplerindeki değişiklikler yer almaktadır.

1.1. Araştırma Problemi

Organizasyonlardaki yapılanma aşamasındaki bu değişiklikler yeni bir yönetim anlayışını gündeme getirmiştir. Kendi içerisinde yeni uzmanlık alanları haline gelen yeni yönetim fikrinin şekillenmesi ile uluslar arası rekabette büyük rol oynamıştır. Organizasyonlardaki bu yeni yapılanma ve güncel bir yaklaşım olan yönetimdeki yaklaşımlardan ilk öne çıkan esas konu liderlik olmuştur.(Bilge SÖZEN ŞAHİN, Sevgi ŞAR,2015)Yoğun rekabet, hızlı teknolojik gelişmeler, organizasyonların yönlendirilmesinde, şiddetli rekabet ortamında organizasyonun ayakta kalabilmesi ve de çalışanlarından daha fazla yararlanabilmek için liderlik ile birlikte motivasyona da ihtiyaç bulunmaktadır. (Celalettin SERİNKAN ve ark, 2012)

Sağlık sektörüne bakıldığında da gelişen ve değişmekte olan toplumun beklentilerini, gereksinimlerini karşılamayarak tespit edilen ihtiyaca cevap verebilmek için kaliteli, verimli, yerinde ve zamanında hizmet vermek, tüm bunlarla birlikte küreselleşmenin etkileriyle başa çıkan, hastanelerin her düzey ve konumdaki sorumlularının da nitelikli, bilgili, donanım sahibi, kısaca transformasyonel (dönüşümcü) lider olmalarını zorunlu kılmaktadır.(Sergül DUYGULU, Erdem KARABULUT ve ark. ,2011) Bossink, 2004,'e göre ilke olarak, bir değişimin başarılı olabilmesi için mutlaka 'iyi yönetilmesi' gerekir. İyi bir değişim yönetimi için de ilk ve en önemli unsur ise 'liderlik'tir. (Celalettin SERİNKAN ve ark., 2012) Günümüzde tüm bu değişimlerin etkisi ile sağlık sektörünün en önemli üyelerinden biri olan hemşirelerin rol ve sorumlulukları hızla değişmekte ve hemşirelik bakımı da bu değişime uyum

sağlama adına yeni stratejiler geliştirmekte, insan kaynakları yönetimi ,risk ve bakım süreci yönetimi konusunda kanıta dayalı bakımda bilgi ve beceriler kazanmaları beklenmektedir. Bu beklentiler ışığında var olan değişim ve gelişimler cevap verebilmek için hemşirelerinde üstlerine düşen, liderlik becerileri kazanımları ve bu kazanımları davranışa dönüştürerek gerek hasta bakımı, gerekse hasta ve diğer sağlık personeli ile olan iletişimde liderlik özelliklerini kazanmaları ve bunları davranışa yansıtmaları gerekmektedir. (Nebahat ÖZDEMİR ÖZKAN, Semiha AKIN, Zehra DURNA, 2014)

Liderlik gurup çalışması ve başarısı için o kadar çok önemlidir ki tarih yazılmaya başladığından itibaren insanlar bu konu ile ilgilenmiştir. Yapılan çalışmalar da ve literatür taramalarına bakıldığında tüm çalışmalarda çalışma alanlarına özgü liderlik kavramı çalışanların politikalarını oluşturmuştur. Bu politikalarda etkin liderlik becerilerine sahip hemşireler, ulusal düzeyde sağlık politikaları oluşturmasında rol alır, hemşireler için en kaliteli öğrenme ortamını oluşturur, mesleki olarak inanç, vizyon, misyon ve rollerin gelişmesinde aktif katılır, rol model olarak mesleki gelişimde beceri ve yeterliliği destekler ve klinik alanda deneyimlerini paylaşarak öğrenci hemşirelerin mesleki gelişimine önemli katkıda bulunmaktadır. (Frankel A, 2009)

Liderlik konusunda tanımlara bakıldığı zaman ve bir sentez oluşturulduğunda bu kavram bir gurup insanı belli bir amaç uğruna çevresinde toplayabilme ve bu amaçları gerçekleştirmek için kişileri harekete geçiren yetenek ve bilginin toplamı şeklinde ifade edilmiştir. Bu tanıma göre hemşirelik mesleğinin eğiticileri, yönetici ve uygulama kısmında yer alan klinik hemşirelerinin hemşirelik mesleğini daha ileriye taşımak için öğrenci hemşirelerin liderlik davranışlarını öğrenmeleri ve geliştirilmesinde rol model olan önder hemşireler yetiştirilmesi konusunda destek olmaları beklenmektedir. Hemşirelik öğrencilerinin liderlik kavramında sahip olduğu yetenekleri keşfetmesi ve bu yeteneklerin gelişmesini sağlayacak eğitsel uygulamalara ortam sağlanması gerekmektedir. Eğitimciler, sınıf içi ve dışı eğitim, öğretim etkinliğinde planlama, paylaşım ve destekleyen lider davranışların geliştirilmesinde aktif rol almalıdır. (Çelik V, 2015)

Eğitim; bireyin davranışlarında yaşantı yolu ile değişim meydana getirme sürecidir. Bu sürecin en etkili kavramlarından biri güdülenme yani diğer terim anlamıyla motivasyondur. Motivasyon dilimizde teşvik etme ya da güdülenme anlamına gelmektedir.

Güdülenme insanların davranışın yönü, şiddeti, kararlılığını belirleyen en önemli güç kaynağıdır. Güdülenme insanı şekillendiren davranışlara yön veren eğitim ve öğretim aşamasında önemli bir yere sahiptir. Hemşirelik öğrencilerinin etkin öğrenme ve kişinin kendini geliştirme isteklilikleri ile akademik gelişimi etkisi altında bulunduran sorunların önemli kısmı güdülenme ile açıklanmaktadır. (Çelik vd, 2014)

Hemşirelik eğitimine bakıldığında akademik motivasyon ve öğrencilerin akademik performansının artırılması açısından eğitimin hedefe ulaşması için yeni bilgi ve becerilerin kazanılmasında bireysel, toplumsal ve de mesleki olarak aktif performans düzeyleri yüksektir. (Brown Mb., 2009) Hemşirelik öğrencileri öğrencilik hayatları boyunca mesleği sevmeme, yoğun bir baskı yaşama, klinik ortamda hata yapma korkusu taşıyan, hasta ve hasta yakınları ile baş etmede yaşanan iletişim sorunları ,ders literatüründe Latince kelimelere uzak geçmiş öğrenim hayatı öyküsünün yarattığı stresörler, bakım ve hemşirelik uygulamalarında yetersizlik gibi farklı zorluklar yaşamaktadırlar. Hemşirelik öğrencileri yaşadıkları bu stresörler dışında barınma, ders çalışma ortamı olanakları ve kaynak yetersizliği gibi sorunlar yaşamaktadırlar. (Çelik vd., 2014) Hemşirelik eğitimi bu yönleri ile oldukça stres yüklü bir eğitimidir. Yoğun stres ortamı öğrencileri olumsuz olarak etkilemektedir. Bu nedenler birleştiğinde öğrencilerde güdülenmeye azaltmaktadır. Oysa öğrenme ve problem çözme gibi yeteneklerin gelişmesi için güdülenme çok önemlidir. (Civci ve Şener , 2012)

1.2. Amaç

Hemşirelik eğitiminde sorunları çözen ve klinik alanda yaşadığı problemi problem çözme becerisi olan hemşirelerin yetiştirilmesini amaçlayan, hemşirelik öğrencilerinin mesleki gelişimini destekleyen, geliştiren ve mesleğe ilişkin motivasyonunu arttıran, liderlik becerilerini destekleyen öğrenme ortamının oluşturulması gerekmektedir. Bunlara bakıldığında hemşirelik öğrencilerinin liderlik yönelim ve mesleki güdülenmesinin geliştirilmesinde olanak sağlayacaktır.

Hemşirelik eğitiminde kalitenin artırılması, ileride mezun olduğunda hemşirelerin mesleğini severek ve isteyerek yapacak hemşireler yetiştirilmesi ve hemşirelik eğitimi alan öğrencilerin güdü kaynak ve sorunlarının belirlenmesi ile liderlik yönelimleri artırılması için önem taşımaktadır. (As vd..2005) Bu araştırma, öğrenci hemşirelerin mesleki güdülenme düzeyleri ve bunları etkileyen faktörleri incelemek,

çağımızın gerektirdiği lider hemşireleri öğrenim hayatında liderlik davranışlarının kazandırılması için planlanmış tanımlayıcı bir araştırmadır.

Araştırma soruları şunlardır;

Hemşirelik adaylarının motivasyon düzeyleri nasıldır?

Hemşirelik öğrencilerinin liderlik yönelimleri nasıldır?

Öğrencilerin mesleki güdülenme düzeyleri ile liderlik yönelimleri arasında ilişki var mıdır?

Öğrencilerin öğrenim gördükleri okul ile mesleki güdülenme düzeyleri arasında anlamlı bir fark var mıdır?

1.2.1.Hipotezler

H-1: Hemşire adaylarının öğrenim gördükleri okuldan beklentilerini karşılanmasında mesleki güdülenme düzeyleri arasında anlamlı bir fark olacaktır.

H-2: Hemşirelik öğrencilerinin mesleki güdülenmesi arttıkça liderlik yönelimleri de olumlu yönde artacaktır.

1.2.2. Varsayımlar

Hemşirelik mesleği insan sağlığının korunması, geliştirilmesi ve bakımında önemli rol ve sorumlulukları olan ve bu bağlamda hemşirelik öğrencilerinin insana yönelik liderlik davranışları taşıması anlamlı bir bulgudur.

Hemşire adaylarının dışsal ve içsel güdülenme düzeylerinin yüksek, olumsuz güdülenmenin düşük olduğu görülmektedir.

1.2.3. Araştırmanın Sınırlılıkları:

Araştırmanın sınırlılıklarından birisi bu çalışmanın sadece K.K.T.C’de bir özel üniversitede eğitim gören hemşirelik öğrencileri üzerinde gerçekleştirilmiş olmasıdır. Hemşirelik öğrencilerinde liderlik algıları ve güdülenme düzeylerini etkileyebilecek tüm değişkenlerin araştırmaya alınıp incelenmemiş olması araştırmanın sınırlılıklarından biri değildir.

1.2.4. Tanımlar

Küreselleşme: Ulaşım, teknik ve bilgi iletişimi uygulamaları bilimindeki gelişmeler sonucunda, toplumsal ve kültürle ilgili ayrımların aradan kalktığı toplumsal bir süreçtir. (Eşkinat, 2001)

Lider: Lider ise, “belirli şartlar altında, belirli kişisel veya grup amaçlarını gerçekleştirmek üzere, bir kişinin başkalarının faaliyetlerini etkilemesi ve yönlendirmesi süreci ”olarak tanımlanabilir. (Koçel, 2001)

İnsana yönelik liderlik: Literatür taramalarına bakıldığında bir liderin ileri dönemdeki başarısının en birinci nedeni“ toplumsal çevredeki bireylerle karşılıklı geliştirdiği duygusal anlamda geliştirdiği bağ, bireyin farkındalığı, kendi kendini yönetmek, güdülenme, empati ve toplumsal iletişim becerileri” insana yönelik liderlik davranışları olarak tanımlanmaktadır.(Goleman,Boyatzis ve McKee,2002)

Yapıya yönelik liderlik: Takipçilerini amaca yönelterek onların rol yapılarını belirlemekle ilgilenmektedir. Lider,“görevi planlama, örgütlenme, görev dağılımını belirleme ve yön verme şeklinde davranışları gösteren liderlik biçimi” olarak tanımlanmaktadır.(Akbaba ve Erenler,2008)

Dönüşümsel liderlik: “Astların duygu, düşünce inanç ve değerlerini dönüştürerek, onların beklentilerinin ötesinde performans sağlamasına yönelik” bir liderlik tarzıdır.(Şirin ve Yetim,2009)

Karizmatik liderlik: Mevcut olağandışı ortaya çıkan kriz ortamlarında sıra dışı ve güçlü kişilik özelliklerine sahip kişilerde istenen başarıyı elde etmek için katılımcıları “ ikna etme, hayranlık uyandırma, ikna ve motive etme” yeteneğine sahip kişilerin taşıdığı liderlik tarzı olarak tanımlanmaktadır.(Çelik,2008)

Motivasyon: Günümüzde her meslek grubunun kendine özgü motivasyon tanımı bulunmaktadır. Örneğin ruhbilimciler“ insan davranışların gücü ve yönü ile ilgili psikolojik bir kavram” olarak kabul etmektedir. Fizikçiler “ organizmanın dokuları içindeki enerji dönüşümü için uyarıcı, düzenleyici ve güçlendirici bir davranış süreci” olarak tanımlamaktadır. Türkçe terim anlamıyla motivasyonu; “güdülenme ve isteklendirme kavramı” ile tanımlamaktadır. Motivasyon “kişiyi harekete geçiren, eylemin yönünü, gücünü ve sırasını belirleyen iç veya dış uyarıcıların etkisi ile harekete geçmesi” ile ilişkilidir. Bireyin organizasyon içerisindeki verimli davranışları izah eden, iç ve dış güçlerin toplamıdır. (Şahin, 2004)

1.3. Çalışmanın Önemi

İçinde bulunduğumuz zaman diliminde okullar yaygın öğrenme merkezi olarak tanımlanmaktadır. Doğal olarak bu durum, okulda öğrencilerinde akademik yönden ve davranış olarak kendilerini gerçekleştirme için belirli amaç ve standartlarda olmasını gerektirir. Etkili okullarda yönetici, okulun amaçları ile ilgili en üst düzeyde

standartlara ulaşmak ve bunları ilan etmek için öğretmen dışında öğrencilerinden de etkili bir başarıyı istemektedir. (Blase 1993, Mehmet ŞİŞMAN, 2013)

Hemşirelik eğitimi alan öğrencilerinde mesleki güdülenmelerin etkileyen etmenler eğitim süreçleri boyunca öğrenmeyi okulda gerçekleştirdikleri için eğitimin kalitesinin yükseltilmesi ve öğrencilerin güdülenme düzeylerine bakılarak literatürde yapılan araştırmalarda elde edilen sonuçlarla karşılaştırmak gerekmektedir. Hemşirenin var sayılan tüm özellikleri dışında sağlıklı veya hasta bireylerin sağlık ve hastalık durumlarını inceleyen bir meslek olması nedeniyle hemşire iyi birer lider de olmalıdır.

Hemşirelik bölümünde eğitimini sürdüren hemşirelik öğrencilerinin 4 yıllık lisans eğitimine geçtiği çağımızda hemşirelik mesleğindeki yapılan araştırmalar liderlik ve güdülenme gereksinimlerini ortaya koymaktadır. Çağdaş hemşireliğin öncüsü Florance Nightingale 1893 yılında “İlerlemeyen hiçbir sistem ayakta kalamaz. İlerliyor muyuz yoksa kendimizi mi tekrarlıyoruz? Hemşirelikte yapacak daha çok şeyimiz var.” sözleri ile 19.yy’da hemşireliği sorgulayarak hemşirelere bir ülkü sunmuş ve değişim için gerekli olan liderliği devam ettirmelerini istemiştir. Uluslararası Hemşireler Birliği (ICN) Florance Nightingale’in sergilediği ve işaret ettiği liderlik rolünün hemşirelik hizmetlerinin her basamağında olması gerekliliğine inanarak Avrupa Birliğine üye ülkelerde bu sözler ışığında çalışmalarına günümüzde de devam etmektedir. Bu araştırma ile hemşirelik öğrencilerinin mesleğe yönelik kazanımlarını ortaya koyacaktır. Ülkemizde yapılan araştırmalar, hemşireliği seçen öğrencilerin hemşirelikle alakalı yeterli ve donanımlı bir bilgiye, bilgiye ulaşmak için de yeterli gayret göstermekten uzak olduğunu kanıtlamaktadır. (Gülerci ve Oflaz, 2010)

Hemşirelik öğrencilerinin liderlik yönetim ve güdülenmesinin değerlendirilmesinde ana hatları ile yapılan bu araştırma öğrenim gören hemşireler için mesleki güdülenmeyi esas alan bir eğitim sistemi ile öğrenme sürecine katılımları sağlanarak öğrencilerin kendilerini değerlendirerek okulun ve öğrencilerin ihtiyaç duydukları gereklilikler tespit edilerek öğrencilerden toplanan veriler ışığından veriler istatistiksel olarak analiz edilerek gereksinimler ortaya koyulacaktır. Bilimsel olarak ortaya konulacak bu gereksinimler eğitim sistemi için bir veri kaynağı niteliği taşıyacaktır.

BÖLÜM 2

KAYNAK ARAŞTIRMA VE KURAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Liderlik

2.1.1. Liderliğin Tarihine Yolculuk

Liderlik konusu araştırmalar yapan bilim adamlarının yönetim alanında yoğun olarak çalışmalar yaptıkları bir konu olmuştur. Liderlik konusunda 3000’den fazla ampirik araştırma yapılmıştır. Liderlik konusunda yapılan çalışmalara bakıldığında farklı tanımlar yapılmıştır.(Çelik,2007:1)

Liderlik konusu ile ilgili önem arz eden tanımlar aşağıdaki şekilde sınıflandırılmaktadır:

- Liderlik, görüş, faaliyet ve eğilimleri etkileme, yönetme ve yönlendirmedir. (Bennis/Naus, 1985, s.56)
- Liderlik, grup üyelerinin etkinliklerini belirlenen hedeflere ulaştırması konusunda etkileme sürecidir. (Bass, 1985)
- Liderlik, güçlü bir etkidir. (Argyris,1976, s.227)
- Liderlik, lider ile karşısındaki kişi arasında oluşan çift yönlü ve geri bildirimi olan etkileşimdir. (Graen, 1976, s.16)
- Liderlik, etkin bireysel özelliklere bağlı gelişen bir güçtür. (Etzioni, 1964)
- Liderlik, karşı tarafın düşünce ve davranışlarını etkileme yönünde güç kullanmadır. (Zalezki, 1977, s.267)
- Liderlik, kişilerin tek başına gidemedikleri yerlere(hedeflere)onları taşımaktır. (Giampalmi, 2000)

Liderlik ile ilgili yapılan bütün tanımlara bakıldığında liderliğin farklı yönlerini ele almıştır. Liderlik farklı yapılan bu tanımlarda kimi bir kişiliğin özelliği, kimi zaman bir davranışın örüntüsü ve kimi zamanda bir kurumun niteliği olmuştur. Bütün tanımlar tek bir noktada aynı fikri paylaşmış o da liderliğin bir etkileme gücü olarak kabul görmüştür.(Can, 1991)

Liderlik üzerine yapılan tanımlar göz önüne alındığında liderlikle lider arasında kesin bir ayırım yapılmaktadır. Öyle ki lider bir insanı simgelerken, liderlik bireyin gösterdiği bir davranış olarak öngörülmektedir. (Aydın, 1994) Doh 2003 yılında yaptığı çalışmada Steve Stumpf (Villanova üniversitesi Yönetim Bölüm Başkanı) liderliği satranç oynamaya benzetmiş ve herkesin ustalar ustası olma potansiyelinin

olamayacağı ancak bazı kavramlar ve uygulamaların öğretiler olabilir olduğunu belirtmiştir.

İnsan karmaşık bir psiko sosyal yapıya sahiptir. İnsanları yönetmek ve yönlendirmek oldukça zordur. Bireyi anlamak, ilişkileri kontrol etmek ve yönetmek etkili bir beceri ve ustalık ister. Lider neyi isteyip neyi istemediğini doğruları ile tespit ederek belirlenen hedefler yönünde ekip üyelerini yönlendirmeyi bilmektedir.(Geçikli, 2012)

2.1.2. Liderin Özellikleri

Lideri anlama, açıklama ve yorumlama kısaca betimleme çabaları , gün geçtikçe var olan değişim ile birlikte hızını arttırarak günümüzde de devam etmektedir. Herkesin başarabileceği ve gerçekleştirebileceği yetiye sahip olmadığı liderlik bir takım bazı özellikleri taşımayı gerektirmektedir.(Frankel A,2009)

Liderlik davranışı, liderin karşısındaki izleyicilerle yada yönlendirdiği grup ile olan ilişkilerindeki tutum ve davranışları ile astlarına ulaşabilmede kullandığı belli başlı liderlik özellikleri taşımaktadır.

1997 'de Karşılı yapmış olduğu araştırmada stratejik nitelik taşıyan liderlik özelliklerini belirlemiş 267 maddelik liderlik becerisi analiz etmiştir. Bu becerilerden bazıları sorumlu olduğu birey ve örgüt üyelerinin gereksinimlerini tespit ve anlama becerisi, grup kaynaklarını belirleyerek onları en verimli şekilde kullanma becerisi, etkili iletişim becerisi, planlama becerisi, grubun kontrol edilmesi ve değerlendirme becerisi, örnek teşkil etme becerisi, liderliğin paylaşarak öğretilmesi becerisi, danışmanlık verme becerisi, organizasyonu temsil ve etkili öğretim becerisi olarak belirtilmiştir. (KARSLI,1997)

Başarılı ve ideal bir liderin liderlik özellikleri şu şekilde sıralanabilir:

- Lider özgüven duygusu gelişmiş ve grup üyelerine özgüven duygusu vererek taraf oluşturan bir kişilik özelliklerine sahiptir.
- Lider kararlı, sorumluluk sahibi ve sosyal olarak uyumlu bireylerdir.
- Liderler yaratıcı, girişken, duygusal zekâsı yüksek ve idealist insanlardır.
- Liderler ön yargısız,eleştirel yaklaşıma ve karşıt görüşlere açıktır.
- Liderler örgütlerde grup üyeleri arasında birlik duygusu yaratma becerisine ve olaylarda insanlara karşı duyarlılığa sahip bireylerdir.
- Liderler, iyi birer konuşmacı ve karşısındakini sabırla dinler.

- Lider, sahip olduğu işi başarma duygusu yüksek ve güdülenme düzeyi güçlü insanlardır.
- Lider, iyi bir organizasyoncu, planlayıcı, denetimci ve yürütücüdür.
- Lider, iki yönlü iletişim yeteneğine sahip ,işbirlikçi ve sebep-sonuç ilişkisi kurma yeteneği olan kişidir.
- Lider kendi kendine kontrol mekanizmasını geliştirmiş, ileri görüşlü, sezgi ve cesaret gibi yapıcı özellikleri kişiliğinde harmanlamış insandır.
- Liderlerin çok boyutlu ve soyut düşünme becerileri gelişmiş insanlardır.
- Lider değişim odaklı bireydir.

Literatür taramalarına bakıldığında Akiş (2003) ise, 64 dünya ülkesinden 154 araştırmacının bir araya gelerek oluşturduğu araştırma programı olan GLOBE (Global Leadership and Organizational Behavior Effectiveness) projesi çerçevesinde, maddeler halinde belirteceğim 21 özelliğin tüm kültürlerde kabul gördüğü farklı seviyelerde her liderde bulunabildiğini belirlediklerini göstermektedir. GLOBE projesi kapsamında belirlenen tüm özelliklerin çalışan tüm bireyler tarafından takdir edildiği bildirilmektedir.

- Pozitif: kendine güven duyan iyimser kişilik
- Harekete Geçiren: takip eden üyelerini aktive eden
- Güven Yaratan: bireylere inançla onların güvenini kazanan
- Dinamik: enerjik, hevesli, motive ederek ilgilenen
- Yüreklandiren: telkin ve tavsiyelerde bulunarak cesaret, umut ve güven veren
- Motive Eden: takipçilerini gerektiğinden fazla ve efor sarf ederek kişisel özveri göstermeleri ile takipçilerini harekete geçiren
- Öngörü Sahibi: olası gelecekte meydana gelebilecek olayları tahmin etme
- Önceden Planlayan: zamanından önce olayları tahmin etme ve hazırlık yapma
- İletişim İçinde Olan: grup üyeleri ile sık sık karşılıklı etkileşimde bulunma
- Bilgili: hakim olduğu konu ile ilgili donanımlı bilgiye sahip olma ve mevcut birikimi gösteren
- Takım Kuran: alt grup üyeleri ile grup çalışması yapılmasını sağlayabilen
- Koordinatör: kendi birimi altında çalışanların işlerini düzenleyen ve yöneten
- Güvene Layık: tutamayacağı sözleri vermeyen ve sözlerinin arkasında duran
- Dürüst: açık konuşan ve buna uygun davranış sergileyen
- Adil: eşit ve adaletli davranan

- Kazan-Kazan Anlayışı İle Problem Çözücü: karşıt menfaati ve farklı yanları olan bireyleri memnun edici çözüm üreten
- Yönetmel Beceri Sahibi: fazla sayıda çalışan personelin işini organize eden, planlayan ve kontrol edebilen
- Zeki: pratik öğrenebilen ve parlak zekâ sahibi
- Etkili Pazarlık Eden: karşılarındaki üyeleri ile etkili şekilde müzakere yapabilen ve lehte sonuç çıkarabilen
- Kararlı: kararlarını ciddi ve hızlı alabilen
- Mükemmeliyetçi: hem kendisi hem de alttaki elemanlarını performansta mükemmelliği arayan ve güvenilir kişidir.

2.1.3. Liderin Etki Kaynakları

Etki ya da güç kaynakları liderin esas temel taşı oluşturmaktadır. Lider astlarında var olan kaynaklarını nasıl etki etmektedir? Liderin en iyi şekilde anlaşılabilir olması için etki kaynaklarının iyi analiz etmesi gerekmektedir. Liderin mistik gücü beş farklı güç kaynağının kullanılmasından elde edilmektedir. (Celalettin SERİNKAN, 2012) Bu kaynaklar şunlardır:

✓ Zorlayıcı Güç (coerceive power): Ödül gücünün karşıtı olarak karşımıza çıkan güçtür. Liderin iş ile ilgili vermiş olduğu direktiflere karşı astlarının itaatsizlik etmesi durumunda kontrol etme ve cezalandırma gücünü göstermektedir. Örnekleme yapmak gerekirse işe son verme, rütbe tenzili, davranışı cezalandırma, ücret kesme cezası ve olumsuz sicil verme gibi durumları içeren güçtür.

✓ Yasal Güç (legitimate power): İzleyici ve yöneticilerin hiyerarşik yapılanma içinde konumuna bağlı olarak sahip olduğu yetkiye dayalı güçtür. Sahip olunan bu güçte liderin astları üzerinde kabul gören güçtür. Örneğin öğretmenin sınıf içerisindeki otoritesi gibi

✓ Ödüllendirme Gücü: Lider ödül gücünden yararlanarak astlarının performansından yararlanabiliyorsa bunu güç olarak kullanır. Lider işverenin verdiği ödülü kontrol ederek kime verileceğine karar mekanizmasında bulunmaktadır. Örneğin statüyü değiştirme, aylıkla ödüllendirme gibi uygulamaları yapmaya yetkilidirler.

✓ Karizmatik Güç (Benzeşim): Liderin sergilediği kişilik özellikleri ile ilgilidir. İzleyiciler üzerinde oluşturduğu etkiden alır gücünü, liderin saygınlığını ve çekiciliğini artırır. Örneğin tarihsel süreç içerisinde bakıldığında tüm dünyanın da

kabul ettiği en karizmatik liderlerden biri hiç şüphesiz Mustafa Kemal ATATÜRK'tür.

✓ Uzmanlık Gücü: Organizasyondaki üyelerin ihtiyaç ve bilirkişi danışanı olduğu yetenek ve bilgilerdir. Ast liderin bilgi ve tecrübesini algılıyorsa onun dedikleri yapmakta etkili olacaktır. Örneğin okul yöneticileri çağdaş okul örgütlerinde uzmanlık gücünü deneyim ve eğitiminden alır.

Liderler sahip oldukları pozisyonda sahip oldukları güce güvenirler fakat bu güçler yanlış kullanıldığında organizasyonun diğer üyeleri sıkı otoriteye karşı düşmanlık besleyebilirler. (Erdal, 2007) Liderin bu durumda en önemli görevlerinden biri personel arasında işbirliğini ve eşitliği sağlamaktır. İyi bir lider bencilliği ortadan kaldırarak çalışanların uyum içinde olmalarını sağlamaktadır.

2.1.4 Lider ve Yönetici Kavramları

Yönetici ve lider kavramları genellikle eş anlamlı kullanılmalarına rağmen benzer işlevleri yanından aslında birbirlerinden oldukça farklı özellikleri olan iki kavramdır. Yönetim tanımına bakıldığında yönetici' başları vasıtasıyla iş gören kişi',profesyonel yönetici ise 'yönetim işini meslek olarak icra eden kişi' olarak tanımlanmaktadır. Bu tanımlardan farklı olarak lider ise:'belirli şartlar altında belirli bir gurubun amaçlarını gerçekleştirmek için bir kişinin başkalarının faaliyetlerini yönlendirmesi ve yönetmesi süreci' olarak tanımlanmaktadır. (Koçel, 2001)

Bu farklılığın temelinde yatan yöneticiden planlama ve koordinasyonu gerçekleştirmesi beklendiği halde liderden sadece kendilerini izlemeleri için başkalarını etkilemesi beklenir. (Birdal ve Aydemir,1992),

Tablo.1: Lider ve Yönetici arasındaki farklar:

LİDER	YÖNETİCİ
Değişim ile ilgilenmez.	Yapının korunması ile ilgilidir.
Yönlendirir.	Yöneticidir.
Konuşma öncesi metni kendi yazar.	Başkası tarafından yazılan metni okur.
Moral otoriteye dayalıdır.	Bürokratik otorite söz konusudur.
İzleyenlere mücadele aşılar.	Mutlu izleyiciyi korur.
Vizyon sahibidir.	Liste ve bütçe sahibidir.
Paylaşılan amaca karşı güçlü durur.	Ödöl ve ceza gücü kullanır.
Motive eder	Denetim yapar.
İlham kaynağıdır.	Düzenleyicidir.
Ufku açar.	Eşgüdömler.

elik V.,Eğitimsel liderlik,Ankara,Pagem A. Yayıncılık,2007

2.1.5. Temel Liderlik Davranışları

Liderlik davranışı, temel olarak liderin izleyici ya da yönettiği grupta olan ilişkilerinde sergilediği tutum ve davranışları ile ilgilidir.

Liderin göstermiş olduğu davranışlar bir araya geldiğinde otoriter, demokratik/katılımcı ve özgür bırakıcı/pasif olmak üzere üç tür lider stili kendini göstermektedir. (Aydemir, 1992; Buluç 2007)

✓ Otoriter lider: Liderler astlarını tamamen yönetimin dışında tutarlar ve hiçbir söz hakları yoktur. Otoriter liderlerde karar mekanizması kendilerinin sorumluluğunda izleyici ve grup üyeleri sadece söyleneni harfiyen yapmakla yükümlü olmaktadır. Mutlak güç otoriter liderdedir. Grubun mevcut politikasını kendi belirler ve planları uygulama aşamasında yalnızdır. Ödül veren de ceza veren de o dur, organizasyondaki tüm bireylerin kaderi onun elinde ve mevcut kişiler arası ilişkilerde onun istekleri doğrultusu gerçekleşmektedir. (Serinkan, 2012)

✓ Demokratik/Katılımcı Lider: Yönetimi izleyiciler birlikte paylaşırlar, amaçlarını, planlarını ve politikalarını belirlerken daima astlarına danışır ve onların fikirlerine önem vermektedirler. Lider ve astları arasında mükemmel bir uyum ve çalışma ahengi vardır. Demokratik liderler astlarına sorumluluğunu eşit şekilde dağıtır ve grup içi gerginlik, gerilim ile çelişkileri barındırmaz. Astları iletişimi sorunsuzdur. Ancak demokratik liderlik tarzının en büyük sorunu acil bir durumda lider vermesi gereken kararlarda bu lider tipi başarısız olmaktadır. Ayrıca herkesin fikrinin alınması uzmanı olmadığı konularda kişilerin yanlış fikirlerin ortaya atılıp savunulmasını sağlamaktadır. (Özdemir, 2012)

✓ Özgür Bırakıcı/Pasif Lider: Bu stili benimsemiş liderler izleyicilerini kendi haline bırakarak verilen görevleri kendi birimi içinde kişilerin kendisinin planlama, program ve amaçlar doğrultusunda imkân tanıyan bir davranış sergilemektedir. Yetkilerini benimsemeyerek tüm yetki ve sorumluluğu astların kendisine bırakırlar. Alınan kararlar astlardan çıkmaktadır. Lider konu ile ilgili herhangi bir katkıda bulunmaz. Bu tür liderler sahip oldukları güçten kaçınmaktadır. Liderin tek işlevi grup dışındaki bireylerle ilişki kurup, bilgi toplamak ve astların istediği kaynakları sağlamaktır. (Serinkan, 2012)

2.1.6. Liderlik Yaklaşımları(Kuramlar/Teoriler)

Liderlik konusu bilimsel anlamda tartışılmaya başlandığında ilk karşımıza çıkan Thomas Carlyle'nin 'Büyük Adamlar Okulu' teorisi ile başladığını ve bu teoriye göre de liderlik tarihinin büyük adamların özgeçmişinden ibaret olduğu kabul görmüştür.

Araştırmacılar daha sonra Sanayi Devrimi sürecinde başlayan gelişim ve değişimin ışığı altında liderde olması gereken bu özellikler ile açıklamaya çalışmış ve sözü edilen bu özelliklere sahip olunmadığında liderden söz edilemeyeceği varsayımını savunmuşlardır. Savunulan bu konunun bir yanının vasıfsız insan yığınları oluştururken diğer yanını da 'güçlü' olana zayıf üzerinde üstünlük ve hâkimiyet kurmak olan 'evrim teorisi' oluşturmaktadır.

Bundan sonra liderlik kuramlarının tarihsel süreç içindeki gelişimi, özellikler kuramı, davranışsal kuramlar ve durumsallık kuramları açısından ele alınmaya başlamaktadır. (Aksel, 2012)

Özetlenen liderlik teorileri tablo2'de açık bir şekilde görülmektedir. (Lee ve Chang, 2006)

Tablo 2:Liderlik Teorileri Gelişimi

Geçerli Teori		Geçerli Periyot	Teorinin Özeti
Büyük Adamlar Teorisi		1950 Öncesi	Lider, -sözde- "tarihin seyrine karar verir"
Geleneksel Liderlik Teorileri	Özellikler Teorisi	1910'dan 2. Dünya Savaşına	Liderlerin genel ve ortak özellikleri
	Davranışsal Teoriler	2. Dünya Savaşından 1960'lara	Liderlerin gösterdiği davranışlar
	Durumsallık Teorileri	1960'lardan 1980'lere	Herkese uyan, değişmeyen ve en iyi liderlik yoktur. Bunlar duruma bağlıdır.
Yeni Liderlik Teorileri		1980'lerden Günümüze	Toplumun yeni formunun cevabı, örn. karizmatik liderlik

Kaynak: Yuan-Duen Lee ve Ya-Fu Chang 2006, s.264

✓ Özellikler Kuramı:Yüzyıllardır niçin bazı insanların lider olup diğerlerinin olamadığı, lidere genlerinin taşıdığı bazı kişilik ve karizmasını sağlayan özelliklerin doğuştan geldiği sorusunun cevabı merak uyandırmaktadır. Liderliğin öğrenilebilen bir durum olup olmadığı sorusunun cevabı ise ‘Liderlik doğuştan mı gelir? Yoksa zaman içerisinde mi kazanılır?’soru cümlelerinin cevabında saklıdır. (Woyach;1993) Liderlik konusunda ilk geliştirilen yaklaşım özellikler yaklaşımıdır. Bu yaklaşımın savunduğu kurama göre lider sahip olduğu kişilik özellikleri, liderlik sürecinin etkinliğini belirleyen en önemli unsurdur. Özellikler yaklaşımı geçmişte bireyi ‘büyük’ yapan liderlik özelliklerini saptama, bu özellikleri kendinde barındıran kişilerin gelecekte lider olarak seçme ve mevcut özelliklerin geliştirilmesi bir temele dayanmaktadır. (Daft,1988,370)

Yaşadıkları döneme damgasını vuran Napoleon, Gandhi, Lincoln, Martin Luter King ve Atatürk gibi tarihin unutulmaz ve en karizmatik liderlerin geçirdikleri dönemin içinde ortaya çıkışları ve bu liderlerin sahip olduğu nitelikli kişilik özellikleri o kuramın araştırma konusu olmuştur. (Erdoğan; 1991)

Özellikler kuramı ile başarılı ve başarısız birçok liderin karakteristik incelenmesi araştırmaların temelini oluşturmıştır. Bu gözlem ve tespitler sonucu ortaya konan özellikler liderin başarı/başarısızlıklarını açıklamada kullanılmıştır. Ralph Stogdill,1904 ve 1947 yılları arasında 124 liderlikle ilgili ampirik çalışmayı analiz etmiş ve lider özellikleri arasında 09 ve 26 arasında değişen bir ilişki tespit etmiştir. Stogdill, liderin var olan astlarından ayıran beş temel özelliği belirlemiştir. (Lunenburg&Ornstein, 1991):

- * Kapasite (Zeka, orijinallik, dikkatli ve yargılama yetisine sahip)
- * Başarı (Eğitim, bilgi ve atletizm)
- * Katılma (Etkinlik, uyum sağlama, işbirlikçi ve sosyal)
- * Sorumluluk (Girişim, kendine güven, saldırganlık, bağımlılık ve üstün olma arzusu)
- * Konum (Sosyo-ekonomik durum ve popülerite)

Liderlik özelliklerini belirlemeye yarayan geliştirilen ölçütler soyut ölçütleri içermektedir. Liderlik özelliklerine bakıldığında bu var olan özellikler bir toplumun kültürel özellikleri ile yakından ilişkilidir. Lider özellikleri taşıyan bireylerin kendi kültürel toplumları dışında farklı bir topluma girdiklerinde etkili birer lider olmaları olası değildir.

Ancak son yıllarda yapılan çalışmalara bakıldığında dönüşümcü ve vizyoner liderlik gibi yeni geliştirilen kuramlarda, özellikler kuramı ile yakın ilişkili olduğu görülmektedir.

Özellikler kuramı etkili ve etkili olmayan birçok liderin özellikleri ortaya koyamaması nedeniyle destek görmesinin yanı sıra uzmanlar tarafından da bazı yönleriyle de eleştiri odağı olmuştur. Birçok araştırmacı tarafından şu üç nedenden dolayı eleştirilmiştir. (Hellriegel, Slocum ve Woodman, 1986)

Birinci neden; başarılı gösterilen liderler 100'den çok özelliği tanımlanırken kesin bir şablon oluşturulamamıştır. Örneğin; başarılı bir satış yöneticisi iyimser, baskın karakterli ve istekli olduğu ortaya çıkarılırken, başarılı bir üretim müdürü ilerici, içedönük, karşısındakilere karşı samimi ve saygılı davranışları bulunurken fakat diğer yandan birçok satış ve üretim müdüründe bu özelliklere rastlanmamaktadır. (Darling, 1997)

İkinci eleştiri noktası ise; başarılı liderleri tanımlamada fiziksel özelliklerine verilen önemde, boy, kilo, fiziksel görünüm ve sağlık durumu liderlik için önemli özellik arz etmekteyken bu kategoride liderler değerlendirildiğinde her başarılı liderin uzun boylu, aynı kilo standartlarında ve sağlıklı birer birey olduğu söylenemez.

Son olarak üçüncü eleştiri noktası ise; her liderin kendi içinde karmaşık bir yapıya sahip olduğu ve bu karmaşıklığın sadece bu özelliklerin tespiti ile ortaya konamayacağından kaynaklıdır. (Bingöl, 1996)

Özellikler kuramında ortaya konan bu eleştiriler liderin etkili bir lider olabilmesi için yetersiz kaldığını ve bu yüzden lideri açıklamak için farklı yaklaşımlara araştırmacıları yönlendirmiştir. (Eren E, 2010)

✓ Davranışsal Kuramlar: Özellikler kuramı lider ve lider olmayanlar konusunda farkları ortaya çıkarmakta yetersiz kaldığından araştırmacılar liderin kendi kişisel özelliklerinden çok, nasıl davrandıkları ve ne yaptıkları ile ilgilenmeye başlamışlardır. Davranışsal kurama göre liderin özelliklerinden çok lideri lider yapan sergilemiş olduğu davranışlardır. Liderin gurup üyeleri iletişim şekli, yetki devri yapıp yapmaması, planlama ve koordine şekli gibi göstermiş olduğu davranışları liderin etkinliğini belirleyen faktörler olarak ele alınmıştır. (Koçel, 2001)

Davranış odaklı yaklaşımlarda; davranışlar öğrenebilir ise kişiler eğitilebilir ve eğitilerek daha mükemmel liderlik etmeleri sağlanabilmektedir. (Hellriegel ve Slocum, 1986) Özellikler kuramı ile davranışsal kuramı birbirinden ayıran en önemli fark burada açığa çıkmaktadır.

1945 yılında başlayarak 1950’lilerin başlarına kadar beş yıla yakın bir zamanda süre gelen Carroll Shartle başkanlığında Ohio Eyalet Üniversitesinde gerçekleşen araştırmanın amacı, liderlik stilinin grup içinde ve üzerinde gösterdiği etkileri belirlemeye çalışmaktır. 1800 liderlik davranışı askeri ve sivil erkân üzerinde test edilerek yapılan analizler sonucunda 150 boyuta indirilerek çalışmanın en son hali ‘Lider Davranışı Tanımlama Anketi’nin temel yapısını oluşturmuştur. Yapılan uzun süreli çalışmalar sonucu liderlik; kişinin organizasyonun içinde bulundurduğu amaçları gerçekleştirmek için bir grubun faaliyetlerini yönetme davranışı olarak tanımlayarak lider davranışı iki boyutta toplamış ve incelemiştir. (Baysan ve Tekarslan, 1996)

- İnsan İlişkilerine Karşı Hoşgörülü olma ve anlayış gösterme (Consideration): Lider izleyicilerine karşı saygılı, iletişimi çift yönlü açık, dostça bir yaklaşımda bulunan ve anlayış kriterleri oldukça esnek lider organizasyonun tüm alt üyeleri ile ilgili ve karşılıklı prensipte güven ilkesini taşımaktadır. Bu davranışta olan lider eşitlik ilkesini savunur ve izleyicilerinin önerilerine ve tavsiyelerine her zaman açık ve iyi bir dinleyicidir.
- Göreve Dönüklük (Initiating structure): Liderin görev ve iş bölümünü planlama yaparak, izleyenlere görev paylaşımı ve performans standartlarını düzenleyerek, izleyicilerin tam kapasite ile çalışıp çalışmadıklarını kontrol eder. (Yulk, 1989, Celaettin S, 2012)

Tablo3:Anlayış ve Göreve Dönüklük ile İlgili Tanımlar.

İnsan ilişkilerine göre anlayış gösterme	Göreve Dönüklük
• Astlarının kendisi ile görüşmesini sağlar. • Değişikliklere hazırdır. • Astı azaltarak yerine yapılan işi cezalandırır.	• Astlarından birimin amaçlarına göre hareket etmesini sağlar. • Yetersiz işi cezalandırır. • Astlarına sormadan bazı şeyleri üstlenir.

* Rensis Likert ‘in Sistem 4 Yaklaşımı

Michigan araştırması olarak bilinen Likert sistem 4 yaklaşımı, Ohio araştırması ile aynı zaman diliminde başlamış fakat bu çalışmanın ana amacı organizasyon üyelerinin tatminine ve izleyenlerin verimliliğine katkı sağlayan birimleri belirlemek olmuştur.

Tablo 4:Likert'in Sistemlerinin Yönetim Liderliği

Liderlik Değişkenleri	Sistem 1 İstismarcı Otokratik	Sistem 2 Yardımsever Otokratik	Sistem3 Katılımcı	Sistem4 Demokratik
Yöneticinin astlarına güveni	Yöneticinin astlarına güveni yoktur.	Yöneticinin astlarına güveni efendinin hizmetçiye duyduğu güven gibidir.	Yöneticinin astlarına tatminkâr fakat tam olmayan bir güveni vardır, lider kontrolü elinde tutmak ister.	Yöneticinin astlarına her konuda güveni tamdır.
Astların serbest davranabilme duygusu	Astlar iş ile ilgili konuları yöneticileri ile tartışma konusunda kendilerini hiç özgür hissetmezler.	Astlar iş ile ilgili konuları yöneticileri ile tartışma konusunda kendilerini özgür hissetmezler.	Astlar iş ile ilgili konuları yöneticileri ile tartışma konusunda kendilerini oldukça özgür hissederler.	Astlar iş ile ilgili konuları yöneticileri tartışma konusunda kendilerini tamamen özgür hisseder.
Yöneticinin astlarla ilişki arayışı	Yönetici problem çözmek için astlarının görüş ve düşüncelerini çok nadir alır.	Yönetici problem çözmek için astlarının görüş ve düşüncelerini bazen alır	Yönetici problem çözmek için astlarının görüş ve düşüncelerini genellikle alır.	Yönetici problem çözmek için astlarının görüş ve düşüncelerini her zaman alır.

Kaynak: Fred Luthans,Organizational Behavior, 6th ed., McGraw-Hill Inc., USA, 1992, s.306

Tablo 4’te görüldüğü gibi Likert, organizasyonların yönetim sistemlerinin 1’den 4’e kadar takip eden bir sistem içinde süreklilik arz ettiğini savunmuştur.(Eren,1998)

✓ Sistem 1-İstismarcı Otokratik: Yönetimde astlar nadir olarak karar verme sürecine katılmakta ve astlara güven duyulmamaktadır. Ast, üst arasındaki ilişkiyi korku ve ceza güdülemektedir.En üst düzeyden alta doğru hiyerarşik iletişim benimsenmiştir.

✓ Sistem 2-Yardımsever Otokratik: Yönetimin azda olsa astlarına güven duyar. Astları hem ödül hem de cezalandırma ile çalışmaya motive etmektedir. Sınırlı ve pasifte olsa üst-ast arasında iletişim bulunmaktadır.

✓ Sistem 3-Katılımcı: Yönetim de astlarına güven duygusu mevcuttur fakat koşulsuz değildir. Son karar mekanizması üst iken astlarda kendi birimleri ile ilgili kararlar verebilirler. İletişim feedback sisteminde işlemektedir.

Sistem 4-Demokratik: Yönetimin astlara güveni koşulsuzdur. İletişim hiyerarşik değil yan birimlerde yatay olarak ta devam etmektedir. Astlara ekonomik ödüllendirme ile motivasyon arttırılmaktadır. (Baysal ve Tekarslan,1996;C.SERİNKAN,2012)

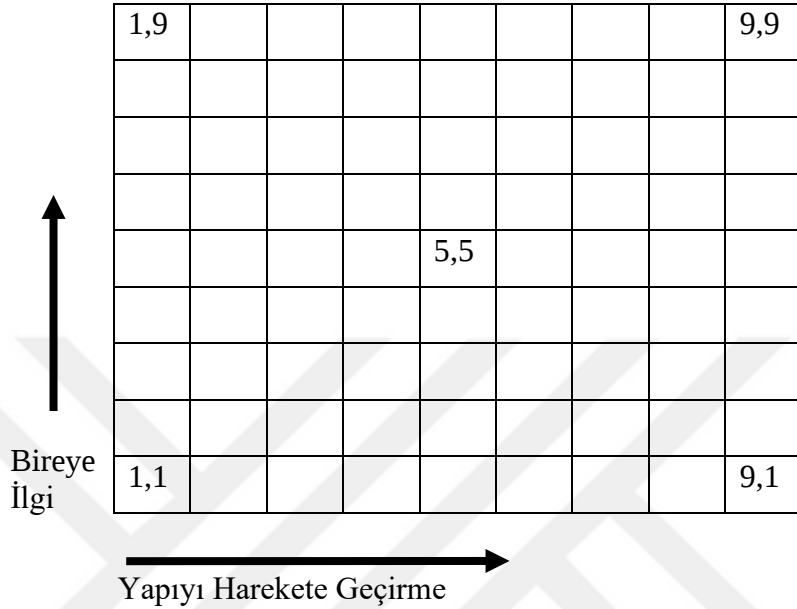
*** Robert Blake ve Jeane Mouton’un Liderlik Izgarası Yaklaşımı**

Robert Blake ve Jeane Mouton’un birlikte çalıştıkları, Ohio ve Michigan’ın araştırma sonuçlarından ferz alarak geliştirdikleri Liderlik Izgarası yaklaşımı, en iyi bilinen yönetsel davranış modelidir.1960 lardan sonra ortaya çıkarak ta ki günümüze kadar geliştirilen ve değişime uğrayarak örgütlerde kullanılan bu model eğitim ve gelişim için kullanılmaktadır. Liderin organizasyonlarda amaçlarına ulaşmak için liderin nasıl davrandığını anlatmak gerekliliği nedeniyle liderlik ızgarası yaklaşımı iki boyutta dayandırılmaktadır. Bunlar; üretim ile ilgili ve insanla ilgili boyuttur.(Eren,1998)

- Üretim İle İlgili; Yeni bir ürün geliştirme, var olan süreci geliştirme,iş yükü ve satışları artırma gibi üretime ilişkin konularda liderlerin tavır ve tutumlarını ifade eder.
- İnsan İle İlgili: Organizasyonun belirlediği hedefe ulaşırken işverene güven duyma, çalışma koşullarını en refah düzeyde sağlama, adil ve eşit bir ücretlendirme, çalışanlarla sosyal ilişkiler kurma gibi liderin tutumunu ifade eden beşeri konuları içerir.(Northouse,2000)

Blake ve Mouton,bu iki boyutta ve liderler arasındaki ilişkiyi ifade etmek için 9 ölçekli bir diyagram kullandılar.1 en az ilgi 9 ise en fazla ilgiyi belirtir.Blake ve Mouton geliştirdikleri bu diyagramda 5 tip liderlik sergilemişlerdir.(Hellrigel ve Slocum,1986)

Şekil 1-Liderlik Izgarası:



Kaynak: Zel.U.Kişilik ve Liderlik, Ankara, Nobel Yayın Dağıtım, 2001

1,1-Cılız Lider: Lider hem insan hem de üretim konusunda az önem vermektedir. Liderin gerekli sorumluluğu taşıdığı işi tamamlamak gerekse gurup üyelerinin istek ve ihtiyaçlarını azami şekilde karşıladığı ifade edilmektedir. (Eren, 1998)

1,9-Şehir Kulübü Liderliği: Üretime alt sınırdan yer verirken, insani ilişkileri daha üst sınırdan ve örgütün mutluluğuna önem vermektedir. Bu tarz lider tartışmaya girmez ve yardımseverdir.

9,1-Göreve Dönük Lider: Bu tarz lider işyeri koşullarını verimliliği en üst limite çıkaracak şekilde organize eder ve çalışanların üretim faktöründen hiçbir farkı yoktur. İzleyicileri planlamak, koordine etmek ve kontrol liderin görevidir.

5,5-Orta Yolcu Lider: Üretime ve insana olan ilgide orta karar bir tavır sergilemektedir. Lider verimi ve üretimi arttırmak için çalışanlarının güdülenmesini desteklemektedir.

9,9-Ekip Çalışması Liderliği: Lider örgüt üyelerinin tümüne başarı istek ve arzusu aşılayarak karşılıklı iletişim becerileri ile çalışanlarını maksimum düzeyde fayda sağlamaktadır.

Model incelendiğinde sadece birinin istenilen düzeyde insan-üretim uyumunu (9, 9) Ekip çalışması liderliği ile sağlamaktadır. Bu da gösteriyor ki liderlik ızgarası yaklaşımında en etkili liderlik biçimi 9,9'luk liderlik stilidir. Blake ve Mouton kuramı lider davranışın yönelimini açıklama konusunda önem arz etmekte; fakat lideri izleyenlerin özellikleri ve durumsal faktörleri dikkate almaması bu kuramın sınırlılığını oluşturmaktadır. (Vehbi ÇELİK, 2015)

Eğitimde Blake ve Mouton'un yaklaşımını incelediğimizde; öğretmen ve okulun organizasyondaki amaçlarının karşılanması en üst düzey liderlik davranışının etkili olabileceği düşünülebilir. Okul ortamında insani ilişkiler daima önemli olup bununla beraber okulun bürokratik bir ortam olduğu gerçeği göz ardı edilmemelidir. Okulunun kurumsal amaçlarını bir yana iten yönetici, etkili eğitimsel bir liderlik davranışı sergileyemez.

Öğretmene karşı da ilgili tutumu minimumda tutan bir okul yöneticisi etkili bir eğitimsel lider olma şansı hiç yoktur.(Vehbi ÇELİK, 2015)

✓ Durumsallık Yaklaşım 1960'lardan sonra yönetim literatürlerindeki devrimsel farklılıklar liderlik yaklaşımlarında da değişikliğe neden olmuş ve bu dönemden sonra araştırmacılar lider bireyden çok var olan çevresine yönelmeye başlamışlardır. Durumsallık yaklaşımına göre liderlik; bireyin belli özellikleri ya da göstermiş olduğu davranışları sonucu ortaya çıkmamaktadır, aksine çevrenin ve koşulların etkisi ile ortaya çıkmaktadır. Birey belli çevre ve toplumlarda lider olabildiği gibi farklı çevre ve toplumlarda aynı birey lider olmaya bilir. (Özçer, 1988)

*** Freud Eduard Fiedler'in Etkin Liderlik Yaklaşımı:**

Fiedler liderliğe davranışsal yaklaşım çerçevesinde yeni model geliştirmek için araştırmalarına başlamış ancak uzun süren çalışmalar sonucunda durumsallık yaklaşımı olarak öngörülen lider etkililiği modelin oluşturmuştur. Çalışmanın ana teması ilk olarak liderin stili ile başarısını en fazla sağlayacak durumu eşleştirmektir. Daha sonra ise hem liderin stilini hem de örgütsel durumunu onamak için tasarlandı. (Daft, 2002)

Etkin liderlik yaklaşımını Fiedler iki boyutta lider stilini ele almaktadır. Bu iki boyut;

1-İlişkiye Yönelik

2-İşe Yönelik

✓ 1-İlişkiye Yönelik Lider: İnsan ile ilişkili boyutudur. Liderin izleyicileri ile karşılıklı güven duygusu gelişim, saygı ve üyelerinin ihtiyaçlarını dinleme davranışı göstermektedir.

✓ 2-Göreve Yönelik Lider:Görevini tamamladığında güdülenir.Açık ve net talimatlar verir.

Fiedler liderlik stilini LPC (Least Preferred Co-Worker; en az tercih edilen iş arkadaşı) olarak adlandırdığı iki kutuplu 8 dereceli 16 ifadeden oluşan ölçekle ölçmüştür. (Aksel, 2003)

Liderin hem göreve hem de ilişkiye yönelmiş olması teorini en karmaşık ve tartışmalı kısmını oluşturmaktadır. Teorinin durumsallık yaklaşımı olarak adlandırılmasının sebebi liderin etkinliğinin hem duruma hem izleyiciye bağlı olmasına dayandırılmaktadır.

Liderin durumunu şu üç faktör ortaya çıkarmaktadır:

✓ Lider-İzleyen İlişkileri: Liderin izleyicileri tarafından güven ve saygı duyulduğu durumlarda, lider-izleyen ilişkisi iyi; güven ve saygı izleyen tarafından lidere duyulmadığında lider-izleyen ilişkisi kötü olmaktadır. Lider etkinliği için olumlu ilişki geliştirilmesi liderin etkililiği için daha uygun bir tercihtir.

✓ Görevin Yapısı: Üyelerin örgütün amaçlarına ulaşmak ve bu amaçlara ulaşım için kullandıkları araçların açık olması yüksek görev yapısı ve yapısal görevden bahsedilir. Lidere göre yüksek olan düşük olan görev yapısından daha çok tercih sebebidir.

✓ Pozisyon Gücü: Liderin bulunduğu konum nedeniyle sahip olduğu güçtür. Liderin pozisyon gücü astlarını ödül ve cezalandırma yetkileri kullanabilmektedir.(Celalettin S,2012)

2.1.7. Hemşirelikte Liderlik

Hemşirelik kendine özgü alanı ve eğitimi olan başlı başına bir meslektir. Hemşire toplum sağlığı ile ilgili taşıması gereken sorumlulukları nedeniyle, çeşitli kültürde toplum ve gurupları yönlendirme ile yükümlüdür.

Görev ve sorumlulukları gurupları doğru hedefe etkin bir biçimde yönlendirmeleri, hemşirelerin liderlik özellikleri ile ilgilidir. Hemşireliğin kendi kendini yönetmesi ve karar mekanizmasında kendinin olması hemşirelikte liderliğin bir kat daha artması anlamına gelmektedir. (Serinkan&İpekçi, 2005)

Uyer'e göre hemşire liderlerin özellikleri ve taşıdığı niteliklere bakılacak olursa;

- Hemşirelik mesleğini isteyerek seçmiş olmak ve mesleğe ilgi duymak
- İnsan varlığına karşı hoşgörülü olmak
- Liderlik kapasitesini taşımak ve gelişime arzulu olmak

- Durumlar karşısında cesaretli ve doğru kararlar vermek
- Duygusalılığa yer vermeden somut karar verebilmek
- İnsan ve toplumsal olaylara karşı duyarlı olma
- Kıvrak yapıcı bir zekâ ya sahip olmak
- Değişime inanmak, izlemek ve uygulamaya koymak
- İnsan davranışlarını doğru değerlendirmek
- Zamanı kaliteli kullanmak
- Ruh ve beden sağlığına itina göstermek
- Hemşirelik adına kurulan kurumların gelişmesine katkı sağlamak
- Öğrenme ve öğrendiklerine paylaşma istekli olmak
- Her seviyede kültür ve düzey insanlarla iletişim kurmak (Uyer, a.g.e, s.50)

Yapılan çalışmalara bakıldığında hemşirelerin geleneksel liderlik rolünü iyi bir şekilde devam ettirirken, içlerinden gelen farklı liderlik tarzına da sahip oldukları görülmektedir.

2.2. Motivasyon

2.2.1. Motivasyonun Tarihçesi

Tarihsel süreç içerisinde incelendiğinde motivasyon olarak geçen bu kavram Türkçede teşvik etme ve güdülenme anlamına gelmektedir. Genel bir tanımda bulunmak gerekirse işverenin, çalışanlarını örgütün amaçlarına ulaştırmak için gerçekleştirdiği tüm eylem ve uğraşlara motivasyon denilebilir. (Sabuncuoğlu, 2001) Motivasyon kişiye karşı nasıl davranıldığı ve bu davranış sonucunda kişinin neler hissettikleri ile ilgilidir. (Arık, 1996)

Motivasyon sürecine bakıldığında süreç hareketi başlatan, devam ettiren ve hareketi olumlu pozitif yöne doğru sürükleyen bir güçtür. Tüm davranışların önünde bir istek sonunda ise bir amacın gerçekleşmesi yatmaktadır. Amaca ulaşmak için kişinin isteklerinin göz ardı edilmeden doyurulması gerekmektedir. Doyumsuzluktan kaynaklı isteksizlik bireyi amacını gerçekleştirmekten uzaklaştırmaktadır.(Arık, 1996; N. Özdemir, 2012)

Tüm meslek guruplarının, örgütlerin ve akademisyenlerin sahip oldukları kendine özgü bir motivasyon tanımları bulunmaktadır. İşletmelere bakıldığında motivasyon çalışanlarının çalışma hayatına yoğunlaştığı örgütün amaçlarına ulaşmasında içsel bir uyarıcı ve psikolojik bir süreç olarak karşımıza çıkmaktadır. (Pekel, 2001)

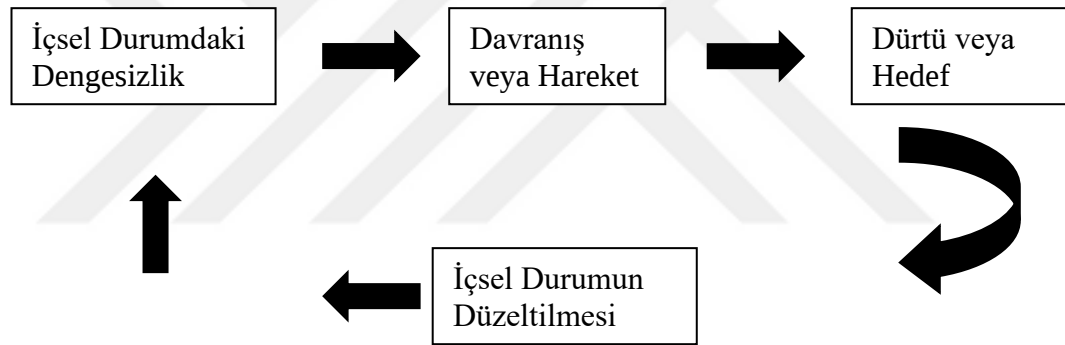
Erkan 1995'e göre temel motivasyon seviyeleri şu şekilde sıralanmaktadır:

- ✓ Duygusal Motivasyon Yapısı: Hırs, empati, sempati, rekabet ve antipati gibi duygulara dayanır.
- ✓ Geleneksel Motivasyon Yapısı: Günlük yaşam alışkanlıklarından kaynaklıdır.
- ✓ Değer Sistemlerine Dayalı Motivasyon Yapısı: Bunlar dini, politik ve değer yargılarından ferz alır.
- ✓ Amaçlara Dayalı Motivasyon Yapısı: Belirlenen hedeflerin gerçekleşmesine yöneliktir. (Erkan H, 1995)

2.2.2. Motivasyon Araçları ve Süreç

Dunnette ve Kirchner tarafından 1965 yılında geliştirilen 'Temel Motivasyon Süreci Modeli' kişileri harekete geçiren durum ve güçlerin kişileri nasıl etkisi altına aldığını göstermektedir. (Dunnette, 1965)

Şekil-2. Temel Motivasyon Süreci Modeli



Kaynak: Nebahat Özdemir, liderlik ve motivasyon ile ilgili tez çalışmasından, 2012

Bu modele göre bakıldığında bireyler çeşitli ihtiyaç ve arzuya sahiptirler. Var olan gereksinimler bireylerde bir dengesizlik durumuna sebep olur ve birey içgüdüsel mekanizmaları devreye girerek bu dengesizliği azaltma eylemine geçmektedirler. (Steers Hell, 1965)

2.2.3. Motivasyonu Etkileyen Etmenler

Güdülenmeyi sağlayan davranışın kaynağında istek sonunda işe sonunda ise amaca ulaşmak yattığına göre organizma saptamış olduğu istekleri içgüdüsel olarak karşılanmasını beklenmektedir.

Güdülenmede davranış, çevre ve diğer bireysel etkenlerin bir biri ile etkileşime girmesi söz konusu ise bu bireysel etmenler şu şekilde sıralanabilmektedir.

- Uyarılma: Organizmanın verimli ve aktif bir öğrenme sağlayabilmesi için hazır bulunması halidir.
- İhtiyaçlar: Motivasyonda bireyin ilk adım ihtiyaçları karşılanmadan diğer ihtiyaçlarının güdüleme unsuru olarak kullanılması mümkün değildir.
- İnançlar: Yeteneklere sahip olunma kararı denetlenemezken çaba göstererek yeteneklerin ortaya çıkarılması sağlanabilir. Ayrıca inançlarla ilgili yeteneklerde gelişimsel farklılıklar vardır.
- Amaçlar: İnsanların belirledikleri hedefe ulaşmak için davranışlarını düzenlemesidir.

2.2.4. Motivasyon Teorileri

Motivasyon ile ilgili araştırmacılar tarafından yöneticilerin kullanabileceği çeşitli teori ve modeller geliştirilmiştir. Bu teorilerde amaç yöneticilere örgüt üyelerinin motivasyonunu nasıl sürdüreceği ve kişileri motive eden faktörleri saptamak için geliştirilmiştir. (Koçel,2003)

Motivasyon Kuramlarına bakıldığında iki ana başlık altında kapsam-gereksinim kuramları ve süreç kuramları olduğu görülmektedir.

Kapsam kuramları, bireyin motivasyonunu ve bunların göreceli güçleri ile kişinin bu güdülerini tatmin etmek için arkasına düştüğü hedefleri tanımlamakla alakalıdır. Var olan kişisel gereksinimleri anlamak ve bireyi neyin güdülediğine önem vermektir. (Mullins, 2002)

✓ Maslow'un Gereksinimler Hiyerarşisi Kuramı:

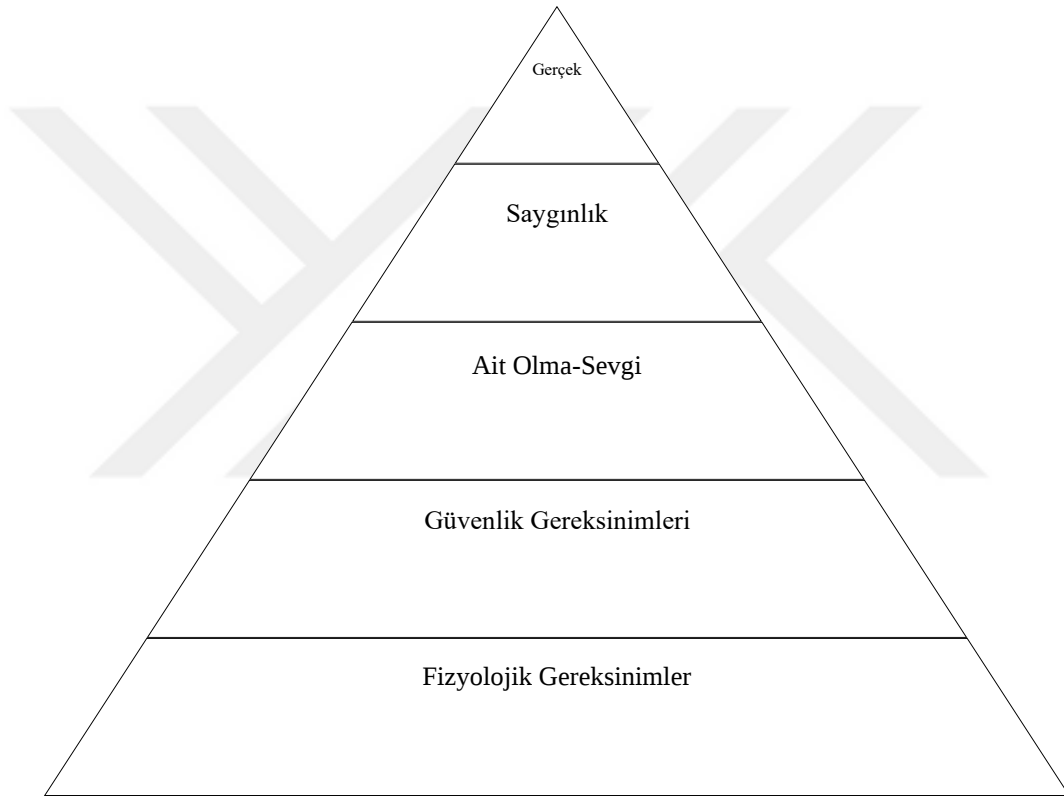
İnsanın doğal gereksinimlerini ilk kez bilimsel bir biçimde ele alıp inceleyen, güdüleme konusuna yaptığı araştırma ile ışık tutan bilim insanı Amerikalı Abraham H.Maslow'dur.(Eren,2001)Maslow'un gereksinimler hiyerarşisi kuramı, motivasyon ve gereksinimlerine ilişkin dünyada en yaygın şekilde bilinen motivasyon kuramıdır.(Porter, 2003)

Maslow 1970 insan gereksinimlerini, fizyolojik, güvenlik, sevgi-ait olma, saygınlık-değer ve kendini gerçekleştirme gereksinimi olarak, ardışık bir temel düzen içinde beş temel kategoride incelemiştir. İlk iki sıradaki gereksinimler temel (birincil) gereksinimler, son üç sıradakiler (ikincil) gereksinimleri de sosyo-psikolojik gereksinimler olarak ele almıştır.

Maslow'un teorisi başlıca üç varsayıma dayanmaktadır.

- İnsanlar istekleri olan varlıklar bu istekler onların davranışını etkiler. Ancak davranışı etkileyen doyurulmamış ihtiyaçlardır, doyurulmuş ihtiyaçların güdüleme üstüne bir etkisi olmamaktadır.
- Bireysel ihtiyaçlar basitten karmaşığa doğru hiyerarşik bir sistemle sıralanmaktadır.
- İnsanın ihtiyaç kademesinin yükseltilmesi için insanın en azından bir önceki ihtiyacı azami olarak doyurulmuş olması gerekmektedir.

Şekil.3.Maslow'un Gerksinimler Hiyerarşisi



Kaynak: Koçel T. İşletme Yöneticiliği, İstanbul, Arıkan Basım Yayım ve Dağıtım, 2005

Maslow'un gereksinimler hiyerarşisini 5 adımı incelendiğinde;

* Fizyolojik Gereksinimler:

Motivasyon kuramı içerisinde fizyolojik dürtüler olarak ele alınmaktadır. Bunlar içerisine bakıldığında açlık, susuzluk ve cinsellik gibi en temel dürtüler sıralanabilmektedir. Bireyin bu gereksinimleri karşılanmaz ise fizyolojik

gereksinimler altında baskı altına alınmakta ve diğer gereksinimler önemini yitirerek sadece bu dürtüler etkisi altına almaktadır. (Maslow, 1970)

*** Güvenlik Gereksinimleri:**

Fizyolojik gereksinimlerin yeterice karşılanmasında sonra ikinci basamak yeni bir gereksinim dizisi ortaya çıkmaktadır. Bu gereksinimler, istikrar, güven duyma, kendini koruma, kaygı ve karmaşa duygularından uzak kalma gibi daha birçok dalda kategorize edilebilmektedir. Bu gereksinimlerin yokluğunda tekrar bu dürtüler bireye hükmetmekte ve davranışı yönlendirip bireyin tüm gücünü kullanarak kişiyi güvenlik arayan mekanizma haline getirmektedir.

*** Ait Olma ve Sevgi Gereksinimleri:**

İlk iki basamaktaki gereksinimler bireyi tatmin ettikten sonra karşımıza sevmek, sevilme ve ait olma gibi hisler ortaya çıkaracaktır. Birey bazen bir arkadaş, bazen bir eş ve bazen tüm ruhuyla koşulsuz sevdiği çocuğuna ilişkin sevgide bir yoksunluk hissederse ailesi ve gurup içinde duygusal ilişkinin açlığını duyacak ve bu gereksinimini karşılamak için yoğun bir çaba sarf edecektir.

*** Saygınlık Gereksinimi:**

Toplumlarda yer alan insanlar kendilerine yönelik olarak yüksek değer biçme, öz-değer ve çevrenin takdiri için istek ve arzuya sahiptirler. Bireyin davranışlarının toplum tarafından kabul görmesi ve saygın bir kişi olarak anılmasını, ayrıca kendine güvenini göstermektedir.

*** Kendini Gerçekleştirme Gereksinimi:**

Birey kendi için en uygun olanı yapmalıdır. Örneğin müzisyen müzik, ressam resim ve şairde şiir yazmalıdır. Bir kişi ne olabiliyorsa onu yapmalı ve kendi doğasına sadık kalmalıdır.

Maslow (2001) bu son bahsettiğimiz kendini gerçekleştirme gereksiniminin ilk dört gereksinimden farklı olarak asla son doyuma ve hazzı ulaşmadığını belirtmiştir. İlk dört gereksinimi gerçekleştirme durumunda olan bireyler için ‘eksik güdülenme’ olduğunu ve son gereksinimi tatmin için kişiler sürekli bir değişim içerisinde olacakları için bu duruma da ‘gelişim güdülenmesi’ olarak ifade etmektedir.

Araştırma bulguları gösteriyor ki çalışmalar gereksinimler hiyerarşisi modelini desteklemekte başarısız olsa da; Maslow’un kuramı insan gereksinimlerinin temel doğası genellemelerinde kullanılabilir. Yöneticiler için yönetime yönelik yeni çıkarımlar getirebilir.

Örneğin pek çok çalışan için ilk üç basamak önem arz etmekteyken; yönetici için ise daha üst düzey gereksinimlerin doyumuna yönelik çalışma koşullarını sağlamak ve düzenlemek odak noktasını oluşturmaktadır. (Porter, 2003)

✓ Herzberg'in Çift Etmen Kuramı:

Herzberg'de, tıpkı Maslow ve Alderfer gibi motivasyonun temelinde gereksinimler olduğunu savunmuştur. Frideric Herzberg 1960'larda geliştirdiği kurama göre çalışanı iş yerinde iki tür etmen etkisi altına almaktadır. Bunlardan ilki içsel etmenler, diğeri de hijyen etmen denilen dışsal etmenlerdir. İlki içsel etmen kendine saygı, kendini kanıtlama ve otonomi fırsatları güdüleyici etmenlerdir. Dışsal olanlar ise fizyolojik, güvenlik gibi sosyal ihtiyaçları karşılayan şirket politikası, ücret, fiziki çalışma şartları ve uygulamalar daha alt düzey ihtiyaçlara cevap veren tatminkârsızlığı engelleyen cevaplardır. (Yüksel, 2000)

Motivasyon-Hijyen kuramı olarak da bilinen bu kuram Frideric Herzberg'in 200 muhasebeci ve mühendisten oluşan bir gurupla görüşme yolu ile araştırmasını bu gurup üzerinden kurmuştur. (Pekel, 2001)

Bu teorini yönetici açısından anlamı şudur: hijyen faktörleri bulunması gereken askeri faktörlerdir, bunlar yoksa çalışanı motive etmek zordur. Ancak varlıkları güdülenme için gerekli mekân sağlar. Hijyen faktörlerini sağlamadan motive edici faktörleri sağlamak personeli motive etmeye yetmeyecektir. (Koçel, 2003)

Sonuç olarak bu teoriye bakıldığında iş görenleri daha etkin hale getirmek için içsel etkenler harekete geçirilmeli; fakat dışsal etkenlerde devreden çıkarılmamalıdır. (Akat ve ark,1994)

✓ Alderfer'in VIG (Varoluş-İlişki Kurma-Gelişme)Kuramı:

Maslow'un gereksinimler hiyerarşisi kuramının devamı olarak görülen noksanlıkları tamamlamak ve desteklemek için ortaya atılmıştır. (Özkalp ve Kirel,2005)

2.3. Liderlik ve Motivasyona Güncel Bakış

Lider ve saik olma insanlığın bilinen tarihinden itibaren mühim bir yere konuşlanmıştır. Geçmiş tarihe bakıldığında yüksek bilgi ve beceriye sahip nitelikli bireylerin kendi altında çalışanların performanslarını arttırmaktadır.Öncü liderlere sahip olan devletler diğer toplumları egemenlikleri altına almış ve tek askeri alanda değil birçok alanda başarıları imza atmışlardır.(SERİNKAN C., 2012)

Yapılan çalışmalara bakıldığında ise organizasyonların başarısını en büyük ölçüde etki altına alan liderlik ve motivasyondur. Liderin başarısına bakıldığında ekip üyelerinin yaptıkları çalışmalarda enerji ve bilgi birikimlerini bu yönde

kullanmalarına bağlıdır. Başka bir deyişle güdülenme ve performans yakın ilişkili olup personel güdülenmezse gerekli verimi göstermesi de beklenmemektedir. Önder için önemli olan nokta bireyin örgütün amaçları yönünde hareket etmesidir.(ÖZUTKU,2007)

Öğrenci motivasyonuna bakıldığında ;güdü becerili öğrenmenin ilk koşulu olarak kabul görmektedir.(ACAT B.,DEMİRAL S.,2002) Liderlik konusunda yazılan araştırmalara bakıldığında liderin özellikleri ve kabiliyetleri üzerine çok fazla çalışma bulunmaktadır.Liderin hedefe ulaşmasında en önemli husus liderin davranışları ve özgün becerileridir. McGregor’a göre; liderlik bağımlı ve bağımsız değişkenler nedeni ile lider-takipçi arasında etkin gerçekleşen bir davranış biçimidir. (MULLINS, J.L., 1993)

2.3.1.Liderlik ve Motivasyonun İlişkisi

Bireyler toplumlarda ve çalıştıkları örgütlerde uyguladıkları aktivitelerde takdir edilmekten ve beğeni duyulmasından hoşlanmaktadırlar. Tüm çalışanlarda bulundukları konumda bunu fazlasıyla arzulamaktadır. Bireyin kendine duyduğu güven ve saygısında oluşması bununla ilişkilidir. Liderin çalışanına sunduğu takdir ve onama onların kendilerini ayrıcalıklı hissetmelerini sağlamaktadır. Farkındalık yaratmak bilince gönderilen olumlu mesajlarla gelecek için hayatın her aşamasında güçlü motivasyon etkenleridir. (BENTLEY T., 2008)

Organizasyonlarda çalışanlar üzerine yapılan yurtdışı ve yurtiçi araştırmalara bakıldığında; araştırmalardan bazılarında örneğin Kinman ve Kinman 2001 tarihinde ‘The role of motivation to learn in management education’ isimli çalışmada; güdülenme ve öğrenme faktörleri ile ilgili literatür taramasından sonra anket ve bireysel görüşme yöntemi ile ilgili gerekli veriler toplanarak; verilen cevaplar analiz edilerek çalışma çevresinin öğrenme aşamasında ki uyumu ve uygun çevrenin öğrenme üzerine organizasyonu ne derece öğrenen toplum ortaya çıkarmakta ki etkilerine bakılmıştır. Bu bilimsel çalışma sonucunda çalışma çevresinin kişinin etki mekanizmasını büyük ölçüde etkilemektedir diye bir yargıya varılmıştır. (KOCABAŞ İ., KARAKÖSE T., 2006)

2.3.2.Liderlik ve Motivasyonda Yeni Yaklaşımlar

Örgütsel davranış ve yenilik yönetimi yazınlarında, karmaşık ve öngörüsü olmayan değişim ile yenilik süreçleri için iki tür liderlik ayrımı yapıldığı görülmektedir. Bunlar; etkileşimci ve dönüşümcü liderlik modelleridir. (Bossink, 2004)

En genel biçimi ile bakıldığında etkileşimçi lider gelenek ve göreneklerine bağlı bir liderin liderlik anlayışını, dönüşümcü liderlik ise geleceğe, yeniliğe, reforma ve değişime yönelik bir liderlik anlayışını benimsemektedir. (Eren, 2000)

Günümüzde yeni akımlardan olan bazı liderlik yaklaşımlarını ilişkin başlıklar;

✓ Teknoloji Liderliği:

Bilgi teknolojilerinin yaşandığı son çeyrek yüzyılda eğitim sürecinin her aşamasına ek olmaya başlamasına rağmen araştırmalar az sayıda öğretmenin teknolojiyi öğretme sürecinde entegre olduğu görülmektedir. Bununla birlikte veri tabanı yetersizliği, yetersiz teknoloji desteği ve öğretmen eğitimindeki sorunlar eğitim kurumlarında teknolojinin yetersiz bir şekilde kullanılmasına neden olmaktadır. Eğitim sisteminde aktif olarak teknolojinin kullanımına olanak sağlamak eğitim yolu ile kesişen her bireyin eğitimde teknoloji kullanımına ilişkin anahtar role sahip olan eğitim yöneticileri, teknoloji liderleri olarak kabul görmeye başlamıştır. (Thomas ve Kzenek,1991)

Bir teknoloji lideri olarak eğitimin yöneticilerinin etkin eğitime sahip olmalarıyla mümkün görülmektedir.

✓ Etik Liderlik:

Toplumsal değişim her geçen gün insanlar için yeni şeyler çıkarırken insanları etkilemede liderlik davranışları işe liderin göstereceği davranışların değeri ve onu izleyen eylemlerin niteliğini belirlemektedir. Etik sorunlar, çevre sağlık, terör, varlığımızı tehdit eden hastalıkları, savaşlar halkın ve hükümetlerin etik kavramına olan ilgilerini arttırmıştır. (Brown, 2007)

Araştırmalara bakıldığında etik ve liderlik arasındaki ilişkiye hem örgütsel olarak hem de akademik araştırmalar sonucunda bir yükselme olduğunu göstermektedir.

✓ Kuantum Liderliği:

Teknolojide ki 20.y.y. ikinci yarımında varlığını gösteren bireyin hizmetine sunulan bilgisayar, internet, barkod okuyucular ve lazer operasyonları kuantum fiziği ile hayatımıza giren yenilikçi yadsımalardan sadece birkaçıdır. (Shelton ve Darling, 2001)

Kuantum kuramı farklı enerji düzeylerinden bahsediyorsa,kuantum lider bireyde sahip olunan enerjiyi hareketlendirerek üretime götüren, kontrol unsuru değil sadece durağan ve net olmayan duruma karşı duygu ile sezgisel ilişkiye dayalı bir liderlik anlayışı olarak görülmektedir. (Uzunçarşılı Soydaş,2012)

Eğitim sisteminde teknolojinin gelişimi ile birlikte yaşantıların “dijitalleşmesi” ilişki ve iletişim ağının farklı bir boyuta taşımaktadır. Eğitim sistemi ve sistemin içindeki oluşumlarda bu farklılaşmaktan etkilenmektedir. Eğitim sisteminde rekabet ortamının artması, ülkemizde gerçekleşen merkezi atama yolu ile öğretmen ve müdürlerin atanması, öğrenim ortamındaki olağandışı karmaşasını kuantum bakış açısı ile daha rahatlıkla çözümlenebileceği görülmektedir. (Konan,2015)

✓ Öğrenen Liderlik:

İlk olarak yönetim biliminde kullanılan kavram; işletme alanında kullanılarak sonrasında da organizasyonların ilgisini çekerek kısa zamanda yayılmıştır. Öğrenen organizasyon, bilen, düşünen ve anlam kazandıran organizasyonlar olarak anılmaktadır. (Uysal,2005)

Büyük bir hızla gelişmekte olan bilgi teknolojisi ile birlikte 21.yüzyıl bilgi kirliliğine dönmüştür. Sadece doğru bilgi kaynağına ulaşım, bilgilerin devamlı güncelliğini koruması, güvenilir ve doğru bilgi üretimi ile izlemine sağlamak bir zorunluluk halini almaktadır. Bu da gösteriyor ki bilginin ulaştırıcısı birey ve kullanan örgütler devamlı kendini güncelleyerek bilgi aktarımına devam etmeli öğrenme-öğretme biçiminde yapılandırılmaktadır. (Konan,2009)

Eğitim örgütlerine bakıldığında bilginin kaynağına ulaşımında kurumlar arasında en önemli yapı eğitim sistemidir. Günümüz toplumunda bilginin gerektirdiği rollere sahip liderler yetiştirmek okulların üstlendiği görevlerdendir. (Uysal,2005)

Öğrenen eğitim sisteminde devamlı bilgi girişi yaparak kendini güncelleyen, değişim ve gelişime ayak uyduran öğrencisinden-öğretmenine başarılarla imza atan, kriz ortamında eğitim sistemini en az hasarla atlatmasının sağlayan kritik öge, öğrenen lider olarak anılan okul müdürleridir. Öğrenen lider öğrenen liderler yetiştirmektedir. (Konan,2015)

✓ Öğretimsel Liderlik:

Neoklasik örgüt yapısından çağdaş örgüt yapısına geçiş ile birlikte yönetim kuramcıları liderliği var olan durum ve şartların açığa çıkması ile tek bir liderlik tipi yoktur anlayışına dayandırmaktadırlar.“Böylece bir durumda ki lider, farklı bir durumda lider olamaz. Mutlaka o durumun özelliklerine sahip olmalıdır” sözü ile açıklamaktadır. (Scott,1962)

Öğretimsel liderlik; “Öğrenme, öğretme ve yönlendirme alanlarında performansı arttırıcı, bütüncül, pragmatik, değer yönetimi ve kültürel etkinlikleri içerecek şekilde olmalıdır”. (Aytaç,2000)

Öğretimsel liderliğe bakıldığında okulların yöneticilerinin Milli Eğitim Bakanlığı tarafından belirlenen yasal görev tanımlarını içermektedir. (MEB,200

✓ Ruhsal Liderlik:

Liderlik boyutu da küreselleşme ile birlikte evrim zorunluluğu ortaya çıkmaktadır. Liderlik boyutu değişim göstermiştir. Fairholm (2011) yaşanan bu evrilmeyi “nesiller” kavramı ile karşılamakta ve birbirini takip eden beş “liderlik nesli” görüşü sunulmakta ve beşinci son nesil yaklaşım boyutunu ruhsal liderlik oluşturmaktadır. (Akt: Crumpton, 2011)

İnternet ortamında yapılan literatür taramalarında Sanders (2007), Wills (1999) ve Doohan (2007) ruhsal liderliği, Kitab-ı mukaddes olarak İncili ve Hz.İsa’ yı işaret ederek “Hristiyan liderliği”, Al Arkoubi (2008) ruhsal liderliği İslami bakış açısıyla değerlendirerek “İslami Liderlik” olarak değinmektedir.

Araştırmalara bakılarak genel bir tanım yapılması gerekirse ruhsallık bireyin algısına göre değişen ruh hali ve taşıdığı özelliklerin değişken nitelik taşıdığı kesin bir yargıya varılamayacak bir kavram olarak görülmektedir. (Karakaş,2010)

2.4. Öğrencilerde Liderlik ve GÜdülenme

Okul, eğitim sisteminin en iyi şekilde üretimi yapılarak öğrenmenin kati surette gerçekleştiği sistemler olarak nitelendirilmektedir. (Şişman ve Turan, 2004)Okulların temel amacına bakıldığında özgür ve çok yönlü düşünebilen, sosyal yönü güçlü, ruhen, bedenen sağlıklı, girişimci ve sosyal kültürü benimsemiş bireyler yetiştirmektir. (Can, 2004) Bu nedenlerden dolayı okul hiçbir toplumun göz ardı edemeyeceği kadar önem arz eden bir eğitim kurumudur. (Ata Ünal, 2004)

Okulların önemli görevlerinden bir de öğrencilerini liderlik rolleri için ön hazırlığını vermiş olmaları gerektiğidir. Öğrenci liderliği programları düzenleyerek öğrencileri lider kimliklerinin gelişmesinin sağlayarak lider görev ve sorumluluklarına hazırlamaktır. (Tüysüz B, 2007)

Öğrenci liderliği için temel oluşturabilecek etkili liderlik rolleri şunlardır:

- Temel liderlik bilgisine sahiptir.
- Problem çözme becerisi gelişmiştir.
- Kararlarını nasıl alacağını bilir.
- Bireysel yeteneklerini geliştirir.
- Grup dinamiği ve değerlendirme yapmayı bilir.
- Amaç koyar ve bu doğrultuda hedefine doğru yürür.

- Yazılı iletişim kurmayı bilir.
- Konuşma hitabı ve bilgiyi sunma konusunda profesyoneldir.
- Gurubun değerleri ve bireysel değerleri aydınlatır.

Bazı liderlik davranışlarının eğitimle kazanılabileceği gerçeği, örgün eğitimde liderlikle ilgili konu, programa ve uygulamalara yer verilmesi gerekliliği ortaya çıkmaktadır. Eğitimin en önem arz eden işlevlerinden biri de ülke yönetim ve toplum yaşantısında rol alacak liderler yetiştirmektir



3. BÖLÜM. YÖNTEM

3.1. Araştırma modeli

Bu araştırma betimsel bir araştırma olup, hemşirelik bölümü öğrencilerinin liderlik yönelimlerinin ve güdülenme kaynaklarının belirlenmesi ve liderlik yönelimleri ile güdülenme kaynakları arasındaki ilişkinin saptanması amacıyla tarama modeli kullanılarak gerçekleştirilmiştir.

3.2. Örneklem yöntemi

Araştırma evrenini 2015-2016 öğrenim yılında Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti'nde kurulu Girne Amerikan Üniversitesine bağlı Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Bölümünde öğrenim gören öğrenciler oluşturmaktadır.

Araştırma evrenini tamamına ulaşılması zaman, maliyet ve kontrol açısından güç olacağından örnekleme yöntemine gidilmiş ve 391 kişilik araştırma evreninden basit tesadüfî örnekleme yöntemi kullanılarak %95 güven aralığında ve %5 örnekleme hatası ile 205 öğrenci ile görüşülmüştür.

3.3. Verilerin toplanması

Araştırma verileri soru formu yardımıyla toplanmıştır. Soru formunda öğrencilerin tanıtıcı bilgilerini saptamaya yönelik sorular, liderlik yönelimleri ölçeği ve güdülenme kaynakları ölçeği yer almaktadır.

Liderlik yönelimleri ölçeği, orijinali Bolman ve Deal (1990) tarafından geliştirilmiş ve Türkçe geçerliliği Dereli (2013) tarafından yapılmış, öğrencilerin liderlik özelliklerini saptayan bir ölçektir. Ölçek 5'li derecelendirilmiş likert tipte bir ölçek olup, 4 alt boyuta dağılmış 32 önermeden oluşmaktadır.

Ölçekte yer alan 2, 6, 10, 14, 18, 22, 26 ve 30. maddeler insana yönelik liderlik alt boyutuna, 1, 5, 9, 13, 17, 21, 25 ve 29. maddeler yapıya yönelik liderlik alt boyutuna, 3, 7, 11, 15, 19, 23, 27 ve 31. maddeler dönüşümsel liderlik alt boyutuna ve 3,7, 11, 15, 19, 23, 27 ve 31. maddeler karizmatik liderlik alt boyutuna aittir ve her alt boyut toplam 8 önerme içermektedir.

Ölçekte yer alan önermeler verilen yanıtlar “Hiçbir zaman = 1”, “Nadiren = 2”, “Bazen = 3”, “Sık sık = 4 ve “Her zaman = 5” olacak şekilde puanlanmaktadır ve her bir alt boyuttan alınabilecek minimum puan 8, maksimum puan ise 40'dır. Ölçekte yer alan alt boyutlarından alınan yüksek puan kişinin ilgili liderlik özelliklerinin her zaman sergilediğini; düşük puan ise liderlik özelliklerini hiç sergilemediğini ifade etmektedir (Özkan ve diğ., 2015)

Dereli (2003) tarafından yapılan geçerlilik-güvenilirlik çalışmasında ölçekte yer alan alt boyutlara ait cronbach alfa iç tutarlılık katsayılarının 0,84 ile 0,88 arasında değiştiği saptanmıştır. Araştırmacı tarafından yapılan iç tutarlılık analizi sonucunda ölçek geneline ait cronbach alfa değeri 0,87 bulunmuştur. Ölçekte yer alan insana yönelik liderlik alt boyutuna ait cronbach alfa değeri 0,78, yapıya yönelik liderlik alt boyutuna ait değer 0,82, dönüşümsel liderlik alt boyutuna ait değer 0,79 ve karizmatik liderlik alt boyutuna ait cronbach alfa değeri 0,86 bulunmuş ve ölçeğin öğrencilerin liderlik yönelimlerini ölçmede güvenilir bir ölçme aracı olduğuna karar verilmiştir.

Öğrencilerin güdülenme kaynaklarını saptamak amacıyla kullanılan, güdülenme kaynakları ölçeği 2006 yılında Acat ve Köşgeroğlu tarafından geliştirilmiştir. Beşli derecelendirme ile likert tipte geliştirilen 24 maddelik ölçekte içsel güdülenme, dışsal güdülenme ve olumsuz güdülenme olmak üzere 3 alt boyut yer almaktadır. Ölçekte yer alan 1, 2, 3, 4, 6, 7, 8, 9, 10, 23 ve 24. maddeler içsel güdülenme alt boyutunu, 13, 14, 15, 17 ve 20. maddeler dışsal güdülenme alt boyutunu ve 5, 11, 12, 16, 18, 19, 21 ve 22. maddeler olumsuz güdülenme alt boyutunu oluşturmaktadır. Ölçekte yer alan olumlu önermeler ‘Hiç katılmıyorum=1’, ‘Katılmıyorum=2’ Kararsızım=3’ yanıtı 3, ‘Katılıyorum=4’ ve ‘Kesinlikle katılıyorum=5’ olacak şekilde puanlanırken, olumsuz önermelerin yer aldığı olumsuz güdülenme alt boyutuna verilen yanıtlar ters puanlanmıştır. 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. (Özkan ve diğ., 2015)

Araştırmada veri toplama aracı olarak soru formunun uygulanabilmesi için etik kurul onayı alınmış ve Girne Amerikan Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Dekanlığından izin alınmıştır.

Araştırma kapsamına alınan öğrencilere **25 Mart – 05 Nisan 2016** tarihleri arasında yüz yüze görüşme yöntemi kullanılarak uygulanmıştır. Öğrencilerin anket formunda yer alan sorulara doğru yanıtlar vermeleri için kişisel bilgilerinin diğer şahıslarla paylaşılmayacağı bilgisi verilmiştir. Yüz yüze görüşülen öğrenciler araştırmanın amaçları ve anket formunun ne şekilde doldurulacağına ilişkin bilgilendirilmiştir.

3.4. Analiz yöntemi

Soru formundan elde edilen verilerin çözümlenmesinde Statistical Package for Social Science (SPSS) 21,0 paket programı kullanılmıştır.

Öğrencilerin tanıtıcı özellikleri, liderlik yönelimleri ölçeği ve güdülenme kaynakları ölçeğine verdikleri yanıtların dağılımı frekans tabloları ile gösterilmiştir. Ayrıca öğrencilerin liderlik yönelimleri ölçeğinde ve güdülenme kaynakları ölçeğinde yer alan alt boyutlardan aldıkları puanlara ilişkin ortalama, standart sapma, minimum ve maksimum değer gibi tanımlayıcı istatistikler verilmiştir.

Araştırma hipotezlerini test etmek için kullanılacak hipotez testlerini belirlemek amacıyla veri setinin normal dağılım gösterip göstermediğini incelemek için normallik testlerinden Kolmogorov-Smirnov testi uygulanmış aynı zamanda Q-Q plot ve çarpıklık-basıklık değerleri incelenmiştir. Buna göre öğrencilerin liderlik yönelimleri ölçeğinde ve güdülenme kaynakları ölçeğinde yer alan alt boyutlardan aldıkları puanların normal dağılıma uyduğu saptanmıştır. Ayrıca öğrencilerin almış oldukları puanlara ilişkin varyanslar homojendir. Buna göre öğrencilerin ölçeklerden aldıkları puanların bağımsız değişkenlere göre karşılaştırılmasında parametrik hipotez testleri kullanılmıştır.

Kullanılan karşılaştırmalarda gruplar arası farkı test etmek için, bağımsız örneklemin iki kategoriden oluşması halinde bağımsız örneklem t testi kullanılmış, bağımsız örneklemin ikiden fazla kategoriden oluşması halinde ise gruplar arası karşılaştırmalar varyans analizi ile yapılmıştır. Varyans analizi sonucunda bağımsız değişkenin grupları arasında fark çıkması durumunda, bu farkın hangi gruptan kaynaklandığı saptamak amacıyla post hoc testlerden Tukey testi kullanılmıştır.

Ayrıca öğrencilerin liderlik yönelimleri ölçeğinde ve güdülenme kaynakları ölçeğinde yer alan alt boyutlardan aldıkları puanlar arasındaki korelasyonlar, pearson korelasyon analizi ile saptanmıştır.

4. BÖLÜM. BULGU VE YORUMLAR

4.1.Bulgular

Tablo 5. Öğrencilerin tanıtıcı özellikleri

Tanıtıcı Özellikler	Sayı (n)	Yüzde (%)
Yaş Grubu		
18-19 yaş arası	51	24,88
20-21 yaş arası	55	26,83
22-23 yaş arası	60	29,27
24 yaş ve üzeri	39	19,02
Cinsiyet		
Kadın	121	59,02
Erkek	84	40,98
En çok yaşanılan yer		
KKTC	37	18,05
TC	166	80,98
Diğer	2	0,98
Gelir düzeyi		
Destek/Burs ihtiyacı var	40	19,51
Ancak geçinebilen	27	13,17
Orta derecede iyi	65	31,71
İyi	53	25,85
Çok iyi	20	9,76
Toplam	205	100,00

Tablo 5.'de araştırma kapsamına alınan öğrencilerini tanıtıcı özelliklerinin dağılımı verilmiştir.

Tablo 5.'e göre araştırmaya katılan öğrencilerin %24,88'i 18-19 yaş arası, %26,83'ü 20-21 yaş arası, %29,27'si 22-23 yaş arası ve %19,02'si 24 yaş ve üzeri yaş grubunda yer almaktadır. Araştırmaya dahil edilen öğrencilerin %59,02'si kadın ve %40,98'i erkek öğrencilerden oluşmaktadır. Öğrencilerin en çok yaşadıkları yerler incelendiğinde, %18,05'inin en çok Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti'nde (KKTC), %80,98'inin ise en çok Türkiye Cumhuriyeti'nde (TC) yaşadığı görülmektedir.

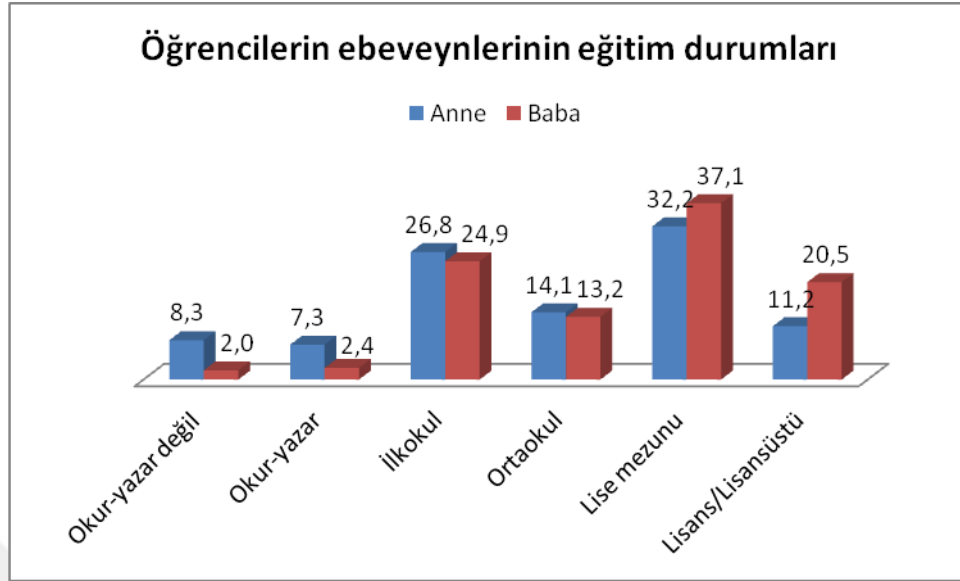
Araştırmaya katılan öğrencilerin gelir düzeylerine bakıldığında %19,51'inin destek/bursa ihtiyacı olduğu, %13,17'sinin ancak geçinebildiği, %31,71'inin orta derecede iyi gelir düzeyine sahip olduğu, %25,85'nin iyi ve %9,76'sının çok iyi gelir düzeyinde olduğunu ifade ettiği görülmektedir.

Tablo 6. Öğrencilerin ailevi özellikler

Ailevi Özellikler	Sayı (n)	Yüzde (%)
Aile tipi		
Çekirdek aile	137	66,83
Geniş aile	60	29,27
Parçalanmış aile	8	3,90
Kardeş durumu		
Yok	19	9,27
Var	186	90,73
Kardeş sayısı (n=186)		
Bir kardeş	3	1,46
İki kardeş	75	36,59
Üç kardeş	53	25,85
Dört kardeş	21	10,24
Beş kardeş	34	16,59
Kaçıncı çocuk (n=186)		
Birinci çocuk	78	38,05
İkinci çocuk	52	25,37
Üçüncü çocuk	30	14,63
Dördüncü çocuk	13	6,34
Beşinci çocuk	13	6,34

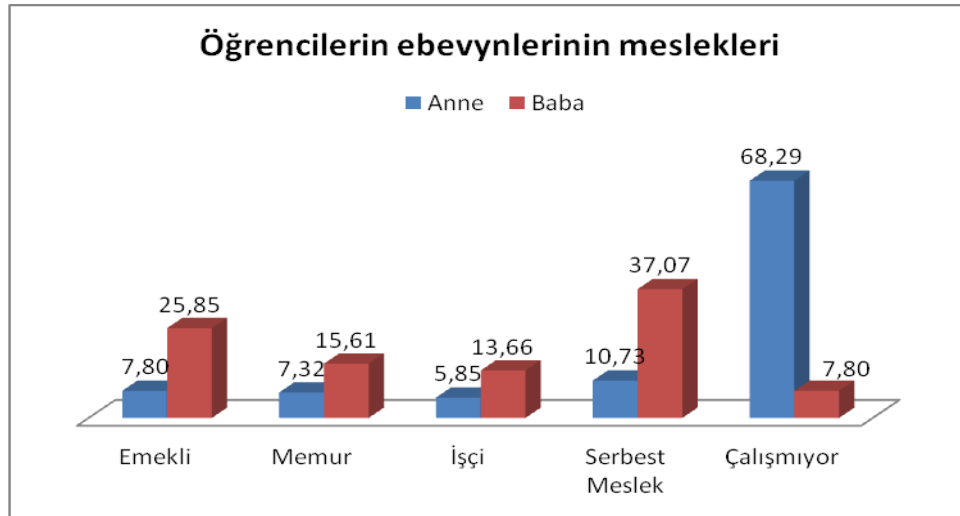
Araştırmaya katılan öğrencilerin ailevi özelliklerinin dağılımı Tablo 6.'da verilmiştir. Tablo 6. incelendiğinde araştırmaya dahil edilen öğrencilerin %66,83'ünün çekirdek aileye sahip olduğu, %29,27'sinin geniş aileye sahip olduğu ve %3,90'ının parçalanmış aileye sahip olduğu görülmektedir. Araştırma kapsamına alınan öğrencilerin %90,73'ünün kardeşi olduğu ve kardeşi bulunan öğrencilerin %36,59'unun iki kardeşi, %25,85'inin üç kardeşi, %10,24'ünün dört ve %16,59'unun beş kardeşi olduğu saptanmıştır. Kardeşi olan öğrencilerin %38,05'i

ailenin birinci çocuğu, %25,37'si ikinci,%14,63'ü üçüncü, %6,34'ü dördüncü ve %6,34'ü ailenin beşinci çocuğudur.



Şekil IV. Öğrencilerin ebeveynlerinin eğitim durumlarının dağılımı

Şekil IV.'de araştırmaya katılan öğrencilerin ebeveynlerinin eğitim durumlarının dağılımı verilmiş olup, öğrencilerin annelerinin %8,3'ünün okur-yazar olmadığı, %7,3'ünün herhangi bir okul bitirmediği ancak okur-yazar olduğu, %26,8'inin ilkokul mezunu, %14,1'inin ortaokul mezunu, %32,2'sinin lise mezunu ve %11,2'sinin lisans ya da lisansüstü mezunu olduğu saptanmıştır. Öğrencilerin babalarının eğitim durumları incelendiğinde, %2,0'sinin okur-yazar olmadığı, %2,4'ünün herhangi bir okul bitirmediği ancak okur-yazar olduğu, %24,9'nun ilkokul mezunu, %13,2'sinin ortaokul mezunu, %37,1'inin lise mezunu ve %20,5'inin lisans ya da lisansüstü mezunu olduğu saptanmıştır.



Şekil V. Öğrencilerin ebeveynlerinin meslek gruplarının dağılımı

Şekil V 'de araştırmaya katılan öğrencilerin ebeveynlerinin meslek gruplarına göre dağılımı verilmiştir.

Şekil V incelendiğinde araştırma kapsamına alınan öğrencilerin %7,80'inin annelerinin emekli olduğu, %7,32'sinin memur, %5,85'inin işçi, %10,73'ünün serbest meslek sahibi olduğu ve %68,29'unun çalışmadığı saptanmıştır. Araştırmaya dahil edilen öğrencilerin %25,85'inin babalarının emekli olduğu, %15,61'inin memur, %13,66'sının işçi, %37,07'sinin serbest meslek sahibi olduğu ve %7,80'inin çalışmadığı tespit edilmiştir.

Tablo 7. Öğrencilerin eğitim-öğretim özellikleri

Eğitim-Öğretim Özellikleri	Sayı (n)	Yüzde (%)
Sınıf		
Birinci sınıf	81	39,51
İkinci sınıf	48	23,41
Üçüncü sınıf	46	22,44
Dördüncü sınıf	30	14,63
Lise türü		
Düz lise	109	53,17
Sağlık meslek lisesi	20	9,76
Süper lise	13	6,34
Anadolu lisesi	47	22,93
Ticaret lisesi	16	7,80
Başka ön lisans programına kayıt		
Yok	172	83,90
Var	33	16,10
Akademik başarı algısı		
Çok iyi	8	3,90
İyi	82	40,00
Orta	103	50,24
Kötü	12	5,85

Araştırmaya dahil edilen öğrencilerin eğitim-öğretim özelliklerinin dağılımı Tablo 7.'de verilmiştir.

Tablo 7. incelendiğinde araştırmaya katılan öğrencilerin %39,51'inini birinci sınıf, %23,41'inin ikinci sınıf, %22,44'ünün üçüncü sınıf ve %14,63'ünün dördüncü sınıfta öğrenim gördüğü saptanmıştır. Öğrencilerin %53,17'si düz lise mezunu, %9,76'sı sağlık meslek lisesi mezunu, %6,34'ü süper lise, %22,93'ü Anadolu Lisesi ve %7,80'i ticaret lisesi mezunudur. Araştırmaya katılan öğrencilerin %83,90'ı daha önce herhangi bir ön lisans programına kayıt yaptırmamıştır. Öğrencilerin kendi ifadelerine göre akademik başarıları incelendiğinde, %3,90'ı akademik başarısını çok iyi, %40,00'ı iyi, %50,24'ü orta ve %5,85'i kötü olarak algıladıkları ifade etmiştir.

Tablo 8. Öğrencilerin arkadaşlarıyla ve aileleriyle ilişkilerine ait puanlara ilişkin tanımlayıcı istatistikler

İlişki	Cinsiyet	n	$\bar{x}$	s	Min	Max
Arkadaşlarla İlişki	Kadın	121	8,02	1,89	1	10
	Erkek	84	8,21	2,34	1	10
	Toplam	205	8,10	2,08	1	10
Aile ile İlişki	Kadın	121	8,46	1,93	3	10
	Erkek	84	8,77	1,92	3	10
	Toplam	205	8,59	1,92	3	10

Tablo 8'de araştırma kapsamına alınan öğrencilerin kendi ifadelerine göre arkadaşlarıyla ve aileleriyle ilişkilerine ait puanlara ilişkin tanımlayıcı istatistikler verilmiştir.

Tablo 8 incelendiğinde araştırmaya katılan öğrencilerin arkadaşlarıyla ilişkilerine 10 üzerinden ortalama $8,10 \pm 2,08$ puan verdikleri saptanmıştır. Öğrencilerin arkadaşları ile olan ilişkilere en düşük 1 puan ve en yüksek 10 puan verdikleri görülmektedir. Öğrencilerin cinsiyetlerine göre arkadaşlarıyla ilişkilerine verdikleri puanlar incelendiğinde, erkek öğrencilerin $8,21 \pm 2,34$ puan ve kız öğrencilerin $8,02 \pm 1,89$ puan verdikleri tespit edilmiştir.

Araştırmaya dahil edilen öğrenciler aileleri olan ilişkilerine 10 üzerinden ortalama $8,59 \pm 1,92$ puan vermiş olup, en düşük verilen puan 3 ve en yüksek verilen puan 10'dur. Öğrencilerin cinsiyetlerine göre aileleri olan ilişkilerine verdikleri puanlar incelendiğinde, erkek öğrenciler ortalama $8,77 \pm 1,92$ puan, kız öğrenciler ise $8,46 \pm 1,93$ puan vermiştir.

Tablo 9. Öğrencilerin liderlik yönelimleri ölçeğine verdikleri yanıtlar

Sorular	Hiçbir Zaman	Nadiren	Bazen	Sık Sık	Her Zaman
1. Net ve mantıklı bir biçimde düşünürüm.	1,5	3,9	22,4	39,0	33,2
2. Diğer insanları destekler ve onların sorunlarına karşı ilgi gösteririm.	1,0	5,9	20,5	36,6	36,1
3. İşlerin yerine getirilmesi amacıyla insanları harekete geçirme ve kaynakları etkili kullanma gibi yeteneğim vardır.	2,0	4,9	31,2	33,7	28,3
4. Ellerinden gelenin en iyisini yapmaları konusunda diğer insanlara ilham veririm.	1,0	6,8	26,8	40,0	25,4
5. Dikkatli planlamanın ve planlanan işlerin zamanında bitirilmesinin önemini vurgularım.	2,0	6,8	22,4	30,2	38,5
6. Açık ve işbirliğine dayalı ilişkiler yoluyla güven veririm.	2,0	6,3	22,0	33,7	35,6
7. Karşıt görüşlere sahip kişileri ikna etmede başarılı ve yetenekliyimdir.	3,9	13,7	33,2	30,7	18,5
8. Karizmatik bir insanımdır.	5,4	11,2	30,2	23,9	29,3
9. Problemlerin mantıklı çözümleme ve dikkatli düşünmeyle çözülebileceğine inanırım.	1,5	2,9	21,0	30,7	43,9
10. Diğer insanların ihtiyaç ve duygularına karşı duyarlılık gösteririm.	2,9	4,9	16,6	31,2	44,4
11. İkna kabiliyetim iyi ve etkileyiciyim.	2,0	5,4	35,6	31,2	25,9
12. Diğer insanlar için ilham kaynağıyım.	3,9	12,2	37,6	27,3	19,0
13. Net, akılcı politikalar, süreçler geliştirir ve uygularım.	1,5	9,3	32,7	35,6	21,0
14. Alınan kararlarda insanların aktif rol almasını ve katılımlarını desteklerim.	2,4	5,4	34,1	34,6	23,4
15. Sınıf içi anlaşmazlık ve çatışmaları önceden görür, çözme konusunda yılmadan çalışırım.	12,7	12,7	29,8	26,8	18,0
16. Hayal gücüm kuvvetli ve yaratıcıyım.	2,9	10,7	17,6	24,4	44,4
17. Problemlere gerçekçi ve mantıklı bir biçimde yaklaşırım.	0,5	5,9	21,0	38,5	34,1
18. Tutarlı bir biçimde başkalarına karşı açığım ve yardım ederim.	2,0	6,3	19,5	35,1	37,1

Sorular	Hiçbir Zaman	Nadiren	Bazen	Sık Sık	Her Zaman
19. Güç sahibi başka insanların desteğini kazanmada etkiliyim.	3,4	5,4	27,8	40,0	23,4
20. Güçlü, iddialı bir vizyon ve misyon duygusu aşılarım.	3,4	11,7	29,3	31,7	23,9
21. Açık ölçülebilir hedefler ortaya koyar ve kişileri sonuçlarından sorumlu tutarım.	3,9	12,2	28,3	32,7	22,9
22. İyi bir dinleyiciyim diğer insanların fikirlerine ve katkılarına genellikle açığım.	4,4	6,8	15,1	29,3	44,4
23. Politik davranma konusunda duyarlı ve yetenekliyim.	2,4	8,8	32,2	31,7	24,9
24. Mevcut gerçeklerin ötesini görerek yeni ve heyecan verici fırsatlar yaratırım.	3,4	6,8	28,3	40,5	21,0
25. Detaya önem veririm.	2,0	4,9	22,4	25,4	45,4
26. İyi yapılan işler konusunda insanları takdir ederim.	1,5	4,9	16,6	28,8	48,3
27. Yeterli desteği sağlamak için okul içi ve dışı ilgi grupları (paydaşlar) ile koalisyonlar geliştiririm.	6,8	12,7	34,1	24,9	21,5
28. Sadakat ve şevk aşılarım.	3,9	9,8	25,9	25,9	34,6
29. Eğitim kurumlarının ve bu kurumlarda hiyerarşinin gerekliliğine inanırım.	5,4	8,3	31,2	25,4	29,8
30. Katılımı destekleyen bir liderim.	3,9	10,2	23,4	34,6	27,3
31. Çatışma ve muhalefete rağmen başarıya ulaşırım.	2,0	6,3	28,8	40,0	22,9
32. Çevredeki insanlar için kişiliğimle model/örnek bir liderim.	2,9	3,4	32,7	34,1	26,8

Tablo 10. Öğrencilerin liderlik yönelimleri ölçeğinde yer alan alt boyutlardan aldıkları puanlara ait tanımlayıcı istatistikler

	n	$\bar{x}$	s	Min	Max
İnsana Yönelik Liderlik	205	32,06	6,56	17	40
Yapıya Yönelik Liderlik	205	31,05	4,77	20	40
Dönüşümsel Liderlik	205	28,86	4,75	17	40
Karizmatik Liderlik	205	29,70	5,28	15	40

Tablo 10’da araştırma kapsamına alınan öğrencilerin liderlik yönelimleri ölçeğinde yer alan alt boyutlardan aldıkları puanlara ait tanımlayıcı istatistikler verilmiştir.

Tablo 10 incelendiğinde araştırma kapsamına alınan öğrencilerin liderlik yönelimleri ölçeğinde yer alan insana yönelik liderlik alt boyutundan ortalama $32,06 \pm 6,56$ puan aldığı saptanmıştır. Öğrencilerin bu alt boyuttan aldıkları en düşük puan 17 ve en yüksek puan 40’dır. Öğrencilerin insana yönelik liderlik alt boyutundan aldıkları madde puanı ortalaması incelendiğinde, genel olarak öğrencileri bu alt boyutta yer alan önermeler sık sık yanıtını verdiği saptanmıştır.

Öğrenciler ölçekte yer alan yapıya yönelik liderlik alt boyutundan ortalama $31,05 \pm 4,77$ puan almıştır. Öğrencilerin bu alt boyuttan aldıkları en düşük puan 20 ve en yüksek puan 40’dır. Araştırmaya katılan öğrencilerin genel olarak öğrencileri bu alt boyutta yer alan önermelere sık sık yanıtını verdiği tespit edilmiştir.

Araştırmaya dahil edilen öğrencilerin dönüşümsel liderlik alt boyutundan aldıkları puan ortalaması $28,86 \pm 4,75$ olup, bu alt boyuttan alınan en düşük puan 17, en yüksek puan ise 40’dır. Öğrencilerin bu alt boyutta yer alan önermelere genel olarak sık sık yanıtını vermiştir.

Araştırmaya katılan öğrenciler liderlik yönelimleri ölçeğinde yer alan karizmatik liderlik alt boyutundan ortalama $29,70 \pm 5,28$ puan almıştır. Öğrenciler bu alt boyuttan en düşük 15 puan alınırken, öğrencilerin aldığı en yüksek puan ise 40’dır. Araştırma kapsamına alınan öğrencilerin bu alt boyutta yer alan önermelere genel olarak sık sık yanıtını verdikleri tespit edilmiştir.

Tablo 11. Öğrencilerin yaş gruplarına göre liderlik yönelimleri ölçeğinde yer alan alt boyutlardan aldıkları puanların karşılaştırılması

Liderlik Yönelimleri	Yaş Grubu	n	$\bar{x}$	s	Min	Max	F	p
İnsana Yönelik Liderlik	18-19 yaş arası	51	32,00	5,99	20	50	1,31	0,27
	20-21 yaş arası	55	31,45	5,12	19	40		
	22-23 yaş arası	60	31,48	5,05	17	40		
	24 yaş ve üzeri	39	33,87	10,12	18	86		
Yapıya Yönelik Liderlik	18-19 yaş arası	51	30,94	4,75	22	40	0,49	0,69
	20-21 yaş arası	55	30,55	4,97	20	40		
	22-23 yaş arası	60	31,15	5,02	21	40		
	24 yaş ve üzeri	39	31,74	4,13	22	40		
Dönüşümsel Liderlik	18-19 yaş arası	51	28,04	4,67	19	40	1,83	0,14
	20-21 yaş arası	55	28,29	4,94	17	40		
	22-23 yaş arası	60	29,27	4,65	21	40		
	24 yaş ve üzeri	39	30,10	4,58	20	40		
Karizmatik Liderlik	18-19 yaş arası	51	29,49	5,24	18	40	0,91	0,44
	20-21 yaş arası	55	29,13	5,50	15	40		
	22-23 yaş arası	60	29,63	5,16	15	40		
	24 yaş ve üzeri	39	30,90	5,22	21	40		

Tablo 11.'de araştırmaya dahil edilen öğrencilerin yaş gruplarına göre liderlik yönelimleri ölçeğinde yer alan alt boyutlardan aldıkları puanların karşılaştırılmasına ilişkin varyans analizi sonuçları verilmiştir.

Tablo 11. incelendiğinde araştırmaya katılan öğrencileri yaş gruplarına göre liderlik yönelimleri ölçeğinde yer alan insana yönelik liderlik, yapıya yönelik liderlik, dönüşümsel liderlik ve karizmatik liderlik alt boyutlarından aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı saptanmıştır ($p>0,05$). 24 yaş ve üzeri öğrencilerin ölçekte yer alan alt boyutlardan aldıkları puanlar diğer yaş gruplarında yer alan öğrencilere göre daha yüksek olsa da bu fark istatistiksel olarak anlamlı düzeyde değildir.

Tablo 12. Öğrencilerin cinsiyetlerine göre liderlik yönelimleri ölçeğinde yer alan alt boyutlardan aldıkları puanların karşılaştırılması

Liderlik Yönelimleri	Cinsiyet	n	$\bar{x}$	s	t	p
İnsana Yönelik Liderlik	Kadın	121	32,39	5,12	0,86	0,39
	Erkek	84	31,58	8,21		
Yapıya Yönelik Liderlik	Kadın	121	31,03	4,67	-0,06	0,95
	Erkek	84	31,07	4,94		
Dönüşümsel Liderlik	Kadın	121	29,09	4,66	0,84	0,40
	Erkek	84	28,52	4,88		
Karizmatik Liderlik	Kadın	121	29,75	5,27	0,16	0,87
	Erkek	84	29,63	5,33		

Araştırmaya dahil edilen öğrencilerin cinsiyetlerine göre liderlik yönelimleri ölçeğinde yer alan alt boyutlardan aldıkları puanların karşılaştırılmasına ilişkin bağımsız örneklem t testi sonuçları Tablo 12.'de verilmiştir.

Tablo 12. incelendiğinde araştırma kapsamına alınan öğrencilerin cinsiyetlerine göre liderlik yönelimleri ölçeğinde yer alan insana yönelik liderlik, yapıya yönelik liderlik, dönüşümsel liderlik ve karizmatik liderlik alt boyutlarından aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı saptanmıştır ($p>0,05$). Kadın ve erkek öğrencilerini ölçekte yer alan alt boyutlardan aldıkları puanların benzer olduğu görülmektedir.

Tablo 13. Öğrencilerin en çok ikamet ettikleri yerlere göre liderlik yönelimleri ölçeğinde yer alan alt boyutlardan aldıkları puanların karşılaştırılması

Liderlik Yönelimleri	En çok ikamet edilen yer	n	$\bar{x}$	s	t	p
İnsana Yönelik Liderlik	KKTC	37	31,24	4,95	-0,88	0,38
	TC	166	32,28	6,79		
Yapıya Yönelik Liderlik	KKTC	37	30,65	4,70	-0,58	0,57
	TC	166	31,15	4,82		
Dönüşümsel Liderlik	KKTC	37	28,59	5,01	-0,40	0,69
	TC	166	28,95	4,72		
Karizmatik Liderlik	KKTC	37	29,00	5,77	-0,96	0,34
	TC	166	29,92	5,15		

Tablo 13.'de araştırmaya katılan öğrencilerin en çok ikamet ettikleri yerlere göre liderlik yönelimleri ölçeğinde yer alan alt boyutlardan aldıkları puanların karşılaştırılmasına ilişkin bağımsız örneklem t testi sonuçları verilmiştir.

Araştırmaya dahil edilen öğrencilerin en çok ikamet ettikleri yerlere göre ölçekte yer alan insana yönelik liderlik, yapıya yönelik liderlik, dönüşümsel liderlik ve karizmatik liderlik alt boyutlarından aldıkları puanlar arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$). En çok ikamet ettikleri yer Türkiye Cumhuriyeti olan öğrencilerin alt boyutlardan aldıkları puanlar, en çok ikamet ettikleri yer Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti olan öğrencilere göre daha yüksek olsa da, bu fark istatistiksel olarak anlamlı düzeyde değildir. Başka bir ifade ile TC’de ve KKTC’de ikamet eden öğrenciler liderlik yönelimleri ölçeğinde yer alan alt boyutlardan benzer puanlar almıştır.

Tablo 14. Öğrencilerin gelir durumlarına göre liderlik yönelimleri ölçeğinde yer alan alt boyutlardan aldıkları puanların karşılaştırılması

Liderlik Yönelimleri	Gelir durumu	n	$\bar{x}$	s	Min	Max	F	p
İnsana Yönelik Liderlik	Destek/Burs ihtiyacı var	40	33,78	5,61	19	50	3,14	0,02*
	Ancak geçinebilen	27	29,93	5,64	20	39		
	Orta derecede iyi	65	31,55	5,12	20	40		
	İyi	53	31,21	5,15	17	39		
	Çok iyi	20	35,40	12,87	21	86		
Yapıya Yönelik Liderlik	Destek/Burs ihtiyacı var	40	31,83	4,92	22	40	2,37	0,05
	Ancak geçinebilen	27	29,63	5,09	20	40		
	Orta derecede iyi	65	30,34	4,10	21	39		
	İyi	53	31,23	5,07	21	40		
	Çok iyi	20	33,25	4,53	26	40		
Dönüşümsel Liderlik	Destek/Burs ihtiyacı var	40	29,90	5,09	21	40	2,69	0,03*
	Ancak geçinebilen	27	28,41	5,28	20	39		
	Orta derecede iyi	65	27,88	4,36	19	40		
	İyi	53	28,58	4,24	17	39		
	Çok iyi	20	31,30	5,00	23	40		
Karizmatik Liderlik	Destek/Burs ihtiyacı var	40	31,05	5,09	21	40	4,87	0,00*
	Ancak geçinebilen	27	28,59	4,91	21	37		
	Orta derecede iyi	65	28,20	5,11	16	40		
	İyi	53	29,75	5,52	15	39		
	Çok iyi	20	33,25	3,88	27	40		

* $p<0,05$

Araştırmaya katılan öğrencilerin gelir durumlarına göre liderlik yönelimleri ölçeğinde yer alan alt boyutlardan aldıkları puanların karşılaştırılmasına ilişkin varyans analizi sonuçları Tablo 9.'da verilmiştir.

Tablo 14. incelendiğinde destek/bursa ihtiyacı olan öğrencileri insana yönelik liderlik alt boyutundan ortalama $33,78 \pm 5,61$ puan, ancak geçinebilen öğrenciler $29,93 \pm 5,64$ puan, geliri orta derece iyi olan öğrenciler $31,55 \pm 5,12$ puan, iyi olan öğrenciler $31,21 \pm 5,15$ puan ve geliri çok iyi olan öğrenciler ortalama $35,40 \pm 12,87$ puan almıştır. Araştırma kapsamına alınan öğrencilerin gelir durumlarına göre ölçekte yer alan insana yönelik liderlik alt boyutundan aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu saptanmıştır ($p < 0,05$). Bu fark gelir durumu çok iyi olan öğrencilerden kaynaklanmakta olup, gelir durumu çok iyi olan öğrenciler diğer gelir gruplarında yer alan öğrencilere göre insana yönelik liderlik alt boyutundan daha yüksek puan almıştır.

Araştırmaya katılan öğrencilerin gelir gruplarına göre yapıya yönelik liderlik alt boyutundan aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı tespit edilmiştir ($p < 0,05$). Geliri grubu çok iyi olan öğrencileri bu alt boyuttan diğer gelir gruplarında yer alan öğrencilerden daha yüksek puan alsa da, bu fark istatistiksel olarak anlamlı düzeyde değildir.

Destek/burs ihtiyacı olan öğrenciler dönüşümsel liderlik alt boyutundan ortalama $29,90 \pm 5,09$ puan, ancak geçinebilen öğrenciler $28,41 \pm 5,28$ puan, gelirleri orta düzeyde iyi olan öğrenciler $27,88 \pm 4,36$ puan, iyi olan öğrenciler $28,58 \pm 4,24$ puan ve gelirleri çok iyi olan öğrenciler ortalama $31,30 \pm 5,00$ puan almıştır. Araştırmaya dahil edilen öğrencilerin gelir gruplarına göre liderlik yönelimleri ölçeğinde yer alan dönüşümsel liderlik alt boyutundan aldıkları puanlara arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı düzeyde olduğu tespit edilmiştir ($p < 0,05$). Gelir düzeyi çok iyi olan öğrencilerin bu alt boyuttan diğer gelir gruplarına yer alan öğrencilere göre daha yüksek puan aldığı tespit edilmiştir.

Araştırma kapsamına alınan destek/bursa ihtiyacı olan öğrencileri karizmatik liderlik alt boyutundan ortalama $31,05 \pm 5,09$ puan, ancak geçinebilen öğrenciler $28,59 \pm 4,91$ puan, geliri orta derece iyi olan öğrenciler $28,20 \pm 5,11$ puan, iyi olan öğrenciler $29,75 \pm 5,52$ puan ve geliri çok iyi olan öğrenciler ortalama $33,25 \pm 3,88$ puan almıştır. Araştırma kapsamına alınan öğrencilerin gelir durumlarına göre liderlik yönelimleri ölçeğinde bulunan karizmatik liderlik alt boyutundan aldıkları puanlar arasında

istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu saptanmıştır ($p<0,05$). Bu fark gelir durumu çok iyi olan öğrencilerden kaynaklanmakta olup, gelir durumu çok iyi olan öğrenciler diğer gelir gruplarında yer alan öğrencilere göre bu alt boyuttan daha yüksek puan almıştır.

Tablo 15. Öğrencilerin sınıflarına göre liderlik yönelimleri ölçeğinde yer alan alt boyutlardan aldıkları puanların karşılaştırılması

Liderlik Yönelimleri	Sınıf	n	$\bar{x}$	s	Min	Max	F	p
İnsana Yönelik Liderlik	Birinci sınıf	81	32,59	8,37	19	86	0,92	0,43
	İkinci sınıf	48	32,67	4,70	22	40		
	Üçüncü sınıf	46	31,39	5,62	19	40		
	Dördüncü sınıf	30	30,67	4,54	17	39		
Yapıya Yönelik Liderlik	Birinci sınıf	81	31,09	4,89	21	40	0,11	0,95
	İkinci sınıf	48	31,33	4,80	21	38		
	Üçüncü sınıf	46	30,78	5,43	20	40		
	Dördüncü sınıf	30	30,90	3,23	24	38		
Dönüşümsel Liderlik	Birinci sınıf	81	28,14	5,05	17	40	1,73	0,16
	İkinci sınıf	48	28,77	4,99	19	40		
	Üçüncü sınıf	46	30,11	4,94	21	40		
	Dördüncü sınıf	30	29,03	2,47	25	33		
Karizmatik Liderlik	Birinci sınıf	81	29,59	5,47	15	40	0,03	0,99
	İkinci sınıf	48	29,83	5,59	16	40		
	Üçüncü sınıf	46	29,67	4,82	21	40		
	Dördüncü sınıf	30	29,83	5,16	15	37		

Tablo 15.'da araştırmaya dahil edilen öğrencilerin öğrenim gördükleri sınıflara göre liderlik yönelimleri ölçeğinde yer alan alt boyutlardan aldıkları puanların karşılaştırılmasına ilişkin varyans analizi sonuçları verilmiştir.

Tablo 15. incelendiğinde araştırma kapsamına alınan öğrencilerin öğrenim gördükleri sınıflara göre liderlik yönelimleri ölçeğinde yer alan insana yönelik liderlik, yapıya yönelik liderlik, dönüşümsel liderlik ve karizmatik liderlik alt boyutlarından aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı saptanmıştır ($p>0,05$). Öğrenim gördükleri sınıflara bakılmaksızın öğrenciler, liderlik yönelimleri ölçeğinde yer alan alt boyutlardan benzer puanlar almıştır.

Tablo 16. Öğrencilerin mezun oldukları lise türlerine göre liderlik yönelimleri ölçeğinde yer alan alt boyutlardan aldıkları puanların karşılaştırılması

Liderlik Yönelimleri	Lise Türü	n	$\bar{x}$	s	Min	Max	F	p
İnsana Yönelik Liderlik	Düz lise	109	32,46	7,36	17	86	0,47	0,76
	Sağlık meslek lisesi	20	32,05	5,28	21	40		
	Süper lise	13	29,92	5,22	22	38		
	Anadolu lisesi	47	31,89	6,07	20	50		
	Ticaret lisesi	16	31,56	4,37	24	39		
Yapıya Yönelik Liderlik	Düz lise	109	31,15	4,75	21	40	0,81	0,52
	Sağlık meslek lisesi	20	32,05	4,74	23	40		
	Süper lise	13	29,38	3,97	21	37		
	Anadolu lisesi	47	31,19	4,89	22	40		
	Ticaret lisesi	16	30,06	5,20	20	40		
Dönüşümsel Liderlik	Düz lise	109	28,64	4,80	19	40	1,19	0,32
	Sağlık meslek lisesi	20	30,35	4,33	23	40		
	Süper lise	13	26,92	3,97	19	32		
	Anadolu lisesi	47	29,28	4,60	17	39		
	Ticaret lisesi	16	28,81	5,68	21	39		
Karizmatik Liderlik	Düz lise	109	29,82	5,58	15	40	0,43	0,79
	Sağlık meslek lisesi	20	30,25	5,76	16	40		
	Süper lise	13	28,69	5,85	21	35		
	Anadolu lisesi	47	29,91	4,22	21	38		
	Ticaret lisesi	16	28,44	5,24	22	39		

Araştırma kapsamına alınan öğrencilerin öğrenim gördükleri sınıflara göre liderlik yönelimleri ölçeğinde yer alan alt boyutlardan aldıkları puanların karşılaştırılmasına ilişkin bağımsız örneklem t testi sonuçları Tablo 16.'de verilmiştir.

Öğrencilerin öğrenim gördükleri lise türlerine göre liderlik yönelimleri ölçeğinde yer alan insana yönelik liderlik, yapıya yönelik liderlik, dönüşümsel liderlik ve karizmatik liderlik alt boyutlarından aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı saptanmıştır ($p>0,05$).

Tablo 17. Öğrencilerin yaş gruplarına göre liderlik yönelimleri ölçeğinde yer alan alt boyutlardan aldıkları puanların karşılaştırılması

Liderlik Yönelimleri	Akademik Başarı	n	$\bar{x}$	s	Min	Max	F	p
İnsana Yönelik Liderlik	Çok iyi	8	29,00	4,78	21	35	4,27	0,01*
	İyi	82	33,76	7,10	21	86		
	Orta	103	31,38	5,98	17	50		
	Kötü	12	28,33	5,69	19	38		
Yapıya Yönelik Liderlik	Çok iyi	8	31,25	4,83	23	38	4,36	0,01*
	İyi	82	32,24	4,31	21	40		
	Orta	103	30,47	4,88	20	40		
	Kötü	12	27,75	4,81	22	38		
Dönüşümsel Liderlik	Çok iyi	8	30,38	3,42	25	35	4,48	0,00*
	İyi	82	30,04	4,43	19	40		
	Orta	103	28,15	5,00	17	40		
	Kötü	12	25,92	2,87	20	30		
Karizmatik Liderlik	Çok iyi	8	30,88	4,12	24	36	6,74	0,00*
	İyi	82	31,37	4,71	19	40		
	Orta	103	28,75	5,40	15	40		
	Kötü	12	25,75	5,07	16	35		

* $p < 0,05$

Araştırmaya katılan öğrencilerin akademik başarı algılarına göre liderlik yönelimleri ölçeğinde yer alan alt boyutlardan aldıkları puanların karşılaştırılmasına ilişkin varyans analizi sonuçları Tablo 17.'de verilmiştir.

Tablo 17. incelendiğinde akademik başarılarının çok iyi olduğunu ifade eden öğrenciler ölçekte yer alan insana yönelik liderlik alt boyutundan ortalama $29,00 \pm 4,78$ puan, iyi olduğunu ifade eden öğrenciler ortalama $33,76 \pm 7,10$ puan, orta olduğunu ifade eden öğrenciler $31,38 \pm 5,98$ puan ve akademik başarılarının kötü olduğunu ifade eden öğrenciler ortalama $28,33 \pm 5,69$ puan almıştır. Araştırma kapsamına alınan öğrencilerin akademik başarı algılarına göre ölçekte yer alan insana yönelik liderlik alt boyutundan aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu saptanmıştır ($p < 0,05$). Akademik başarı durumunu iyi olarak

ifade eden öğrencileri, akademik başarısını kötü olarak niteleyen öğrencilere göre bu alt boyuttan daha yüksek puan almıştır.

Akademik başarılarının çok iyi olduğunu ifade eden öğrenciler ölçekte yer alan yapıya yönelik liderlik alt boyutundan ortalama $31,25 \pm 4,83$ puan, iyi olduğunu ifade eden öğrenciler ortalama $32,24 \pm 4,31$ puan, orta olduğunu ifade eden öğrenciler $30,47 \pm 4,88$ puan ve akademik başarılarının kötü olduğu ifade eden öğrenciler ortalama $27,75 \pm 4,81$ puan almıştır. Araştırmaya dahil edilen öğrencilerin akademik başarı algılarına göre yapıya yönelik liderlik alt boyutundan aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunduğu tespit edilmiştir ($p < 0,05$). Akademik başarılarının kötü olduğunu belirten öğrenciler diğer öğrencilere göre bu alt boyuttan daha düşük puan almıştır.

Akademik başarılarının çok iyi olduğunu ifade eden öğrenciler ölçekte yer alan dönüşümsel liderlik alt boyutundan ortalama $30,38 \pm 3,42$ puan, iyi olduğunu ifade eden öğrenciler ortalama $30,04 \pm 4,43$ puan, orta olduğunu ifade eden öğrenciler $28,15 \pm 5,00$ puan ve akademik başarılarının kötü olduğu ifade eden öğrenciler ortalama $25,92 \pm 2,87$ puan almıştır. Araştırma kapsamına alınan öğrencilerin akademik başarı algılarına göre ölçekte yer alan dönüşümsel yönelik liderlik alt boyutundan aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu saptanmıştır ($p < 0,05$). Akademik başarılarının kötü olduğunu ifade eden öğrenciler bu alt boyuttan diğer öğrencilere göre daha düşük puan almıştır.

Araştırma kapsamına alınan akademik başarılarının çok iyi olduğunu belirten öğrenciler ölçekte yer alan karizmatik liderlik alt boyutundan ortalama $30,88 \pm 4,12$ puan, iyi olduğunu ifade eden öğrenciler ortalama $31,37 \pm 4,71$ puan, orta olduğunu ifade eden öğrenciler $28,75 \pm 5,40$ puan ve akademik başarılarının kötü olduğu ifade eden öğrenciler ortalama $25,75 \pm 5,07$ puan almıştır. Araştırma kapsamına alınan öğrencilerin akademik başarı algılarına göre liderlik yönelimleri ölçeğinde bulunan karizmatik liderlik alt boyutundan aldıkları puanlar arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu saptanmıştır ($p < 0,05$). Bu fark akademik başarılarının kötü olduğunu ifade eden öğrencilerden kaynaklanmakta olup, akademik başarılarının kötü olduğunu ifade eden öğrenciler diğer gelir gruplarında yer alan öğrencilere göre bu alt boyuttan daha düşük puan almıştır.

Tablo 18. Öğrencilerin Güdülenme Kaynakları Ölçeğine Verdikleri Yanıtlar

Sorular	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1. Hemşirelik mesleğini ilgi duyduğum için seçtim.	9,3	5,4	13,7	29,3	42,4
2. Hemşirelik mesleği ile ilgili bilgileri öğrenmeyi içtenlikle isteyerek yapıyorum.	1,5	4,4	12,7	34,6	46,8
3. Hemşirelik mesleği toplumda kabul görmemi sağlayacak.	2,9	6,8	13,2	32,7	43,9
4. Hemşirelik mesleği ile ilgili bilgi ve becerileri öğrenirsem kendimi bulmuş olacağım.	2,4	6,8	12,2	36,1	42,0
5. Hemşirelik mesleği ile ilgili bilgi ve becerileri öğrenmek bir yetenek ve deneyim işidir. Ancak bunun bende çok sınırlı olduğunu düşünüyorum.	16,1	18,0	19,0	29,3	17,6
6. Aldığım eğitim daha çok İnsana ulaşmamı sağlayacak.	2,0	4,9	9,8	36,6	46,8
7. Aldığım hemşirelik eğitimi sayesinde ilgi alanlarıma ilişkin yazılı kaynaklara çok daha kolay ulaşacağım.	2,4	4,4	22,0	34,6	36,6
8. Aldığım hemşirelik eğitimi kariyerim açısından yükselmemi sağlayacak.	2,0	6,3	12,2	34,1	45,4
9. Hemşirelik mesleği ile ilgili bilgi ve becerileri öğrenirsem, kendimi ve ailemi mutlu edeceğim.	1,5	3,9	14,1	27,8	52,7
10. Hemşirelik mesleği ile ilgili kazandığım beceriler arkadaşlarım arasında bana prestij kazandırıyor.	3,4	4,4	13,7	43,4	34,6
11. Hemşirelik mesleği ile ilgili bilgi ve becerileri öğrenemeyişimin nedeni yeterli çaba göstermememdir.	13,2	14,1	23,9	27,3	21,0
12. Hemşirelik mesleği ile ilgili bilgi ve becerileri öğrenemiyorum çünkü bunları öğrenmeye çabalarken gerginleşiyorum ve unutkanlaşıyorum.	16,6	19,0	23,4	22,4	18,5
13. Hemşirelik mesleği ile ilgili bilgi ve becerileri öğrenmede işini severek yapan ve beni motive edebilecek bir kişi ile çalışmam istekliliğimi artırır.	8,3	5,9	19,5	29,3	37,1
14. Çalıştığım materyalin çekici olması ve ilgi çekmesi önemlidir.	2,4	7,8	13,7	30,7	45,4

Sorular	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
15. Birlikte eğitim aldığım grubun istekliliği beni etkiler.	2,9	5,9	10,7	33,7	46,8
16. Hemşirelik mesleği ile ilgili bilgi ve becerileri öğrenmeye karşı bir dirence sahip olduğumu ve bunu hiçbir zaman tam olarak öğrenemeyeceğimi düşünüyorum.	17,1	8,8	25,4	26,3	22,4
17. Beklentilerim doğrultusunda gerçekleşecek bir eğitim-öğretim süreci öğrenme konusundaki istekliliğimi artırır.	8,3	11,2	19,5	23,4	37,6
18. Okulda öğrenmem gerekenler konusunda benden beklenenler çok yüksek, bu durum beni olumsuz yönde etkiliyor.	9,8	10,7	22,4	28,8	28,3
19. Hata yapma korkusu öğrenmemi olumsuz etkiliyor.	9,3	14,1	22,9	27,3	26,3
20. Öğrendiğim bilgi ve becerileri kullanacağımı bilmek beni daha da motive ediyor.	2,9	10,2	14,6	30,7	41,5
21. Benimki öğrenmek değil sadece bazı şeyleri ezberlemek.	22,4	16,6	19,0	21,0	21,0
22. İletişim kurduğum insanların yarattığı baskı öğrenmemi etkiliyor.	10,2	18,0	14,6	31,7	25,4
23. Hemşirelik/ sağlık memurluğu/ebelik eğitimi almamın benim yaşam kalitemi artıracığına inanıyorum.	3,9	4,9	17,1	27,8	46,3
24. Gelecekte hemşirelik mesleğinin vazgeçilmez bir meslek olarak yerini alacağına inanıyorum.	3,9	3,4	19,5	27,8	45,4

Tablo 19.Öğrencilerin güdülenme kaynakları ölçeğinde yer alt boyutlardan aldıkları puanlara ait tanımlayıcı istatistikler

Güdülenme Alt Boyutu	n	$\bar{x}$	s	Min	Max
İçsel Güdülenme	205	45,28	8,40	19	85
Dışsal Güdülenme	205	19,74	3,52	6	25
Olumsuz Güdülenme	205	21,75	7,01	8	40

Tablo 19.'da araştırma kapsamın alınan öğrencilerin güdülenme kaynakları ölçeğinde yer alan içsel güdülenme, dışsal güdülenme ve olumsuz güdülenme alt boyutlarından aldıkları puanlara ait tanımlayıcı istatistikler verilmiştir.

Tablo 19. incelendiğinde araştırmaya dahil edilen öğrencilerin içsel güdülenme alt boyutundan ortalama $45,28 \pm 8,40$ puan aldığı saptanmıştır. Öğrencilerin bu alt boyuttan aldıkları en düşük puan 19 ve en yüksek puan 85'tir. Genel olarak öğrenciler bu alt boyutta yer alan önermelere katılıyorum yanıtını vermiştir.

Araştırmaya katılan öğrencilerin dışsal güdülenme alt boyutu puanları ortalaması 19,74 olup, öğrencilerin bu alt boyuttan aldıkları en düşük puan 6 ve en yüksek puan 25'tir. Öğrencilerin bu alt boyutta yer alan ifadelerine genel olarak kararsızım" şeklinde yanıt verdikleri saptanmıştır.

Öğrencilerin güdülenme kaynakları ölçeğinde yer alan olumsuz güdülenme alt boyutundan aldıkları puanlar incelendiğinde, bu alt boyuttan ortalama $21,75 \pm 7,01$ puan aldıkları görülmektedir. Öğrencilerin bu alt boyuttan aldıkları en düşük puan 8 ve en yüksek puan 40'dır. Genel olarak öğrenciler bu alt boyutta yer alan önermelere kararsızım şeklinde yanıt vermiştir.

Tablo 20. Öğrencilerin yaş gruplarına göre güdülenme kaynakları ölçeğinde yer alan alt boyutlardan aldıkları puanların karşılaştırılması

Güdülenme Kaynakları	Yaş Grubu	n	$\bar{x}$	s	Min	Max	F	P
İçsel Güdülenme	18-19 yaş arası	51	46,14	7,53	25	55	1,13	0,34
	20-21 yaş arası	55	43,69	9,23	21	55		
	22-23 yaş arası	60	45,20	9,58	19	85		
	24 yaş ve üzeri	39	46,54	5,90	34	55		
Dışsal Güdülenme	18-19 yaş arası	51	20,12	3,13	15	25	0,32	0,81
	20-21 yaş arası	55	19,45	4,16	6	25		
	22-23 yaş arası	60	19,67	3,55	10	25		
	24 yaş ve üzeri	39	19,74	3,01	12	25		
Olumsuz Güdülenme	18-19 yaş arası	51	22,55	6,93	8	40	0,46	0,71
	20-21 yaş arası	55	21,51	6,99	8	36		
	22-23 yaş arası	60	21,88	6,85	8	36		
	24 yaş ve üzeri	39	20,85	7,50	8	38		

Tablo 20.'de araştırmaya dahil edilen öğrencilerin yaş gruplarına göre güdülenme kaynakları ölçeğinde yer alan alt boyutlardan aldıkları puanların karşılaştırılmasına ilişkin varyans analizi sonuçları verilmiştir.

Tablo 20. incelendiğinde araştırmaya katılan öğrencilerin yaş gruplarına göre güdülenme kaynakları ölçeğinde yer alan içsel güdülenme, dışsal güdülenme ve olumsuz güdülenme alt boyutlarından aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı ($p>0,05$) tespit edilmiştir. Yaş gruplarına bakılmaksızın öğrencilerin ölçekte yer alan alt boyutlardan aldıkları puanlar benzerdir.

Tablo 21. Öğrencilerin cinsiyetlerine göre güdülenme kaynakları ölçeğinde yer alan alt boyutlardan aldıkları puanların karşılaştırılması

Güdülenme Kaynakları	Cinsiyet	n	$\bar{x}$	s	t	p
İçsel Güdülenme	Kadın	121	46,54	6,86	2,60	0,01*
	Erkek	84	43,48	9,99		
Dışsal Güdülenme	Kadın	121	20,06	3,23	1,57	0,12
	Erkek	84	19,27	3,88		
Olumsuz Güdülenme	Kadın	121	21,98	7,11	0,57	0,57
	Erkek	84	21,42	6,88		

* $p < 0,05$

Tablo 21.'de araştırmaya dahil edilen öğrencilerin cinsiyetlerine göre güdülenme kaynakları ölçeğinde yer alan alt boyutlardan aldıkları puanların karşılaştırılmasına ilişkin bağımsız örneklem t testi sonuçları verilmiştir.

Araştırmaya dahil edilen kadın öğrenciler ölçekte yer alan içsel güdülenme alt boyutundan ortalama $46,54 \pm 6,86$ puan, erkek öğrenciler ise ortalama $43,48 \pm 9,99$ puan almıştır. Kadın ve erkek öğrencilerin içsel güdülenme alt boyutundan aldıkları puanlar arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu saptanmıştır ($p < 0,05$). Kadın öğrenciler içsel güdülenme alt boyutundan erkek öğrencilere göre daha yüksek puan almıştır.

Öğrencilerin cinsiyetlerine göre güdülenme kaynakları ölçeğinde bulunan dışsal güdülenme ve olumsuz güdülenme alt boyutlarından aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı tespit edilmiştir ($p < 0,05$). Kadın öğrencilerin bu alt boyutlardan aldıkları puanlar erkek öğrencilere göre yüksek olsa da, istatistiksel olarak anlamlı düzeyde değildir.

Tablo 22. Öğrencilerin en çok ikamet ettikleri yerlere göre güdülenme kaynakları ölçeğinde yer alan alt boyutlardan aldıkları puanların karşılaştırılması

Güdülenme Kaynakları	Bölge	n	$\bar{x}$	s	t	p
İçsel Güdülenme	KKTC	37	45,62	6,18	0,28	0,78
	TC	166	45,19	8,87		
Dışsal Güdülenme	KKTC	37	19,49	2,95	-0,49	0,63
	TC	166	19,80	3,66		
Olumsuz Güdülenme	KKTC	37	22,65	6,48	0,87	0,38
	TC	166	21,53	7,16		

Araştırmaya katılan öğrencilerin cinsiyetlerine göre güdülenme kaynakları ölçeğinde yer alan alt boyutlardan aldıkları puanların karşılaştırılmasına ilişkin bağımsız örneklem t testi sonuçları Tablo 22’de verilmiştir.

Tablo 22. incelendiğinde öğrencilerin en çok ikamet ettikleri yerlere göre ölçekte yer alan içsel güdülenme, dışsal güdülenme ve olumsuz güdülenme alt boyutlarından aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı saptanmıştır ($p>0,05$)

Tablo 23. Öğrencilerin gelir durumlarına göre güdülenme kaynakları ölçeğinde yer alan alt boyutlardan aldıkları puanların karşılaştırılması

Güdülenme Kaynakları	Gelir durumu	n	$\bar{x}$	s	Min	Max	F	p
İçsel Güdülenme	Destek/Burs ihtiyacı var	40	47,08	7,78	22	55	0,57	0,68
	Ancak geçinebilen	27	44,74	7,83	30	55		
	Orta derecede iyi	65	44,97	7,02	27	55		
	İyi	53	44,89	8,24	19	55		
	Çok iyi	20	44,50	13,76	21	85		
Dışsal Güdülenme	Destek/Burs ihtiyacı var	40	20,25	4,14	6	25	1,39	0,24
	Ancak geçinebilen	27	18,81	3,39	13	24		
	Orta derecede iyi	65	19,94	3,00	12	25		
	İyi	53	20,02	3,67	10	25		
	Çok iyi	20	18,55	3,36	11	25		
Olumsuz Güdülenme	Destek/Burs ihtiyacı var	40	21,20	7,97	8	36	1,02	0,40
	Ancak geçinebilen	27	21,15	6,09	11	34		
	Orta derecede iyi	65	22,86	7,02	10	38		
	İyi	53	21,94	7,29	8	40		
	Çok iyi	20	19,55	4,88	10	27		

Araştırmaya katılan öğrencilerin gelir durumlarına göre güdülenme kaynakları ölçeğinde yer alan alt boyutlardan aldıkları puanların karşılaştırılmasına ilişkin varyans analizi sonuçları Tablo 23.'de verilmiştir.

Araştırma kapsamına alınan öğrencilerin gelir durumlarına göre güdülenme kaynakları ölçeğinde yer alan içsel güdülenme, dışsal güdülenme ve olumsuz güdülenme alt boyutlarından aldıkları puanlar arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı saptanmıştır ($p>0,05$).

Tablo 24. Öğrencilerin sınıflarına göre güdülenme kaynakları ölçeğinde yer alan alt boyutlardan aldıkları puanların karşılaştırılması

Güdülenme Kaynakları	Sınıf	n	$\bar{x}$	s	Min	Max	F	p
İçsel Güdülenme	Birinci sınıf	81	45,57	8,78	21	55	0,92	0,43
	İkinci sınıf	48	46,35	7,15	28	55		
	Üçüncü sınıf	46	43,59	10,30	19	85		
	Dördüncü sınıf	30	45,40	5,47	33	55		
Dışsal Güdülenme	Birinci sınıf	81	19,77	3,52	11	25	0,25	0,86
	İkinci sınıf	48	20,04	3,81	6	25		
	Üçüncü sınıf	46	19,41	3,70	10	25		
	Dördüncü sınıf	30	19,67	2,80	13	25		
Olumsuz Güdülenme	Birinci sınıf	81	22,67	6,82	8	40	1,01	0,39
	İkinci sınıf	48	21,35	7,39	8	36		
	Üçüncü sınıf	46	21,57	7,13	8	38		
	Dördüncü sınıf	30	20,20	6,68	10	36		

Tablo 24.'de araştırmaya dahil edilen öğrencilerin öğrenim gördükleri sınıflara göre güdülenme kaynakları ölçeğinde yer alan alt boyutlardan aldıkları puanların karşılaştırılmasına ilişkin varyans analizi sonuçları verilmiştir.

Tablo 24. incelendiğinde araştırma kapsamına alınan öğrencilerin öğrenim gördükleri sınıflara göre ölçekte bulunan içsel güdülenme, dışsal güdülenme ve olumsuz güdülenme alt boyutlarından aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı saptanmıştır ($p>0,05$).

Tablo 25. Öğrencilerin mezun oldukları lise türlerine göre güdülenme kaynakları ölçeğinde yer alan alt boyutlardan aldıkları puanların karşılaştırılması

Güdülenme Kaynakları	Lise Türü	n	$\bar{x}$	s	Min	Max	F	p
İçsel Güdülenme	Düz lise	109	45,73	8,19	19	55	1,31	0,27
	Sağlık meslek lisesi	20	45,00	7,22	33	55		
	Süper lise	13	41,08	5,06	32	51		
	Anadolu lisesi	47	44,68	7,78	26	55		
	Ticaret lisesi	16	47,75	13,45	28	85		
Dışsal Güdülenme	Düz lise	109	19,71	3,50	10	25	1,45	0,22
	Sağlık meslek lisesi	20	19,95	3,47	16	25		
	Süper lise	13	18,00	2,16	13	21		
	Anadolu lisesi	47	19,72	3,98	6	25		
	Ticaret lisesi	16	21,13	2,75	15	25		
Olumsuz Güdülenme	Düz lise	109	22,17	7,35	8	38	0,74	0,57
	Sağlık meslek lisesi	20	19,95	7,62	8	40		
	Süper lise	13	23,00	3,56	19	32		
	Anadolu lisesi	47	21,77	6,52	10	36		
	Ticaret lisesi	16	20,13	7,42	8	36		

Tablo 25’de verilen Öğrencilerin mezun oldukları lise türlerine göre güdülenme kaynakları ölçeğinde yer alan alt boyutlardan aldıkları puanların karşılaştırılmasına ilişkin varyans analizi sonuçları incelendiğinde, öğrencilerin öğrenim gördükleri lise türlerine göre ölçekte yer alan içsel güdülenme, dışsal güdülenme ve olumsuz güdülenme alt boyutlarından aldıkları puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı saptanmıştır ($p<0,05$). Öğrenim gördükleri lise türlerine bakılmaksızın öğrencilerin bu alt boyutlardan benzer puanlar almıştır.

Tablo 26. Öğrencilerin yaş gruplarına göre güdülenme kaynakları ölçeğinde yer alan alt boyutlardan aldıkları puanların karşılaştırılması

Güdülenme Kaynakları	Akademik Başarı	n	$\bar{x}$	s	Min	Max	F	p
İçsel Güdülenme	Çok iyi	8	45,75	6,45	34	52	2,51	0,06
	İyi	82	46,95	8,46	19	85		
	Orta	103	44,41	8,46	21	55		
	Kötü	12	41,08	6,73	33	50		
Dışsal Güdülenme	Çok iyi	8	19,00	2,07	17	23	2,16	0,09
	İyi	82	20,34	3,20	10	25		
	Orta	103	19,52	3,58	11	25		
	Kötü	12	17,92	5,05	6	25		
Olumsuz Güdülenme	Çok iyi	8	18,50	3,89	12	25	0,76	0,52
	İyi	82	21,82	7,48	8	36		
	Orta	103	21,78	7,08	8	40		
	Kötü	12	23,25	3,72	19	30		

Araştırma kapsamına alınan öğrencilerin akademik başarı algılarına göre güdülenme kaynakları ölçeğinde yer alan alt boyutlardan aldıkları puanların karşılaştırılmasına ilişkin varyans analizi sonuçları Tablo 26.'da verilmiştir.

Tablo 26. incelendiğinde araştırmaya dahil edilen öğrencilerin akademik başarı algılarına göre güdülenme kaynakları ölçeğinde yer alan alt boyutlardan aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı saptanmış olup ($p < 0,05$), akademik başarı algılarına bakılmaksızın öğrencilerin bu alt boyutlardan aldıkları puanlar benzerdir.

Tablo 27. Öğrencilerin liderlik yönelimleri ve güdülenme kaynakları ölçeklerinde yer alan alt boyutlardan aldıkları puanlar arasındaki korelasyonlar

		İnsana Yönelik Liderlik	Yapıya Yönelik Liderlik	Dönüşümsel Liderlik	Karizmatik Liderlik	İçsel Güdülenme	Dışsal Güdülenme	Olumsuz Güdülenme
İnsana Yönelik Liderlik	r	1,00						
	p							
Yapıya Yönelik Liderlik	r	0,54	1,00					
	p	0,00*						
Dönüşümsel Liderlik	r	0,52	0,65	1,00				
	p	0,00*	0,00*					
Karizmatik Liderlik	r	0,56	0,70	0,74	1,00			
	p	0,00*	0,00*	0,00*				
İçsel Güdülenme	r	0,44	0,56	0,42	0,42	1,00		
	p	0,00*	0,00*	0,00*	0,00*			
Dışsal Güdülenme	r	0,28	0,45	0,34	0,34	0,56	1,00	
	p	0,00*	0,00*	0,00*	0,00*	0,00*		
Olumsuz Güdülenme	r	-0,02	-0,07	-0,24	-0,18	-0,03	-0,15	1,00
	p	0,78	0,30	0,00*	0,01*	0,62	0,03*	

* $p < 0,05$

Tablo 27. Öğrencilerin liderlik yönelimleri ve güdülenme kaynakları ölçeklerinde yer alan alt boyutlardan aldıkları puanlar arasındaki ilişkinin tespit edilmesi amacıyla uygulanan pearson korelasyon analizi sonuçları verilmiştir.

Tablo 27. incelendiğinde araştırmaya dahil edilen öğrencilerin liderlik yönelimleri ölçeğinde yer alan insana yönelik liderlik, yapıya yönelik liderlik, dönüşümsel liderlik ve karizmatik liderlik alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü korelasyonlar bulunduğu saptanmıştır ($p < 0,05$). Öğrencilerin liderlik yönelimleri ölçeğinde yer alan insana yönelik liderlik, yapıya yönelik liderlik, dönüşümsel liderlik ve karizmatik liderlik alt boyutlarının herhangi birinden aldıkları puanlar arttıkça, diğer alt boyutlardan alınan puanlar da artmaktadır.

Araştırmaya katılan öğrencilerin güdülenme kaynakları ölçeğinde bulunan içsel güdülenme puanları ile dışsal güdülenme puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü korelasyon olduğu tespit edilmiştir ($p<0,05$). Öğrencilerin içsel güdülenme puanları arttıkça, dışsal güdülenme puanları da artış göstermektedir. Öğrencilerin içsel güdülenme ve olumsuz güdülenme puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir korelasyon bulunmazken, dışsal güdülenme puanları ile olumsuz güdülenme puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı ve negatif yönlü korelasyon olduğu saptanmıştır ($p<0,05$). Öğrencileri dışsal güdülenme puanları arttıkça, olumsuz güdülenme puanları azalmaktadır.

Araştırmaya dahil edilen öğrencilerin güdülenme kaynakları ölçeğinde yer alan içsel güdülenme alt boyutundan aldıkları puanlar ile liderlik yönelimleri ölçeğinde yer alan insana yönelik liderlik, yapıya yönelik liderlik, dönüşümsel liderlik ve karizmatik liderlik alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü korelasyonlar bulunduğu saptanmıştır ($p<0,05$). Öğrencilerin içsel güdülenme alt boyutundan aldıkları puanlar arttıkça, insana yönelik liderlik, yapıya yönelik liderlik, dönüşümsel liderlik ve karizmatik liderlik alt boyutlarından aldıkları puanlar da artmaktadır.

Öğrencilerin güdülenme kaynakları ölçeğinde yer alan dışsal güdülenme alt boyutundan aldıkları puanlar ile liderlik yönelimleri ölçeğinde yer alan insana yönelik liderlik, yapıya yönelik liderlik, dönüşümsel liderlik ve karizmatik liderlik alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü korelasyonlar bulunduğu saptanmıştır ($p<0,05$). Dışsal güdülenme alt boyutundan alınan puanlar arttıkça, insana yönelik liderlik, yapıya yönelik liderlik, dönüşümsel liderlik ve karizmatik liderlik alt boyutlarından alınan puanlar da artmaktadır.

Araştırmaya dahil edilen öğrencilerin güdülenme kaynakları ölçeğinde yer alan olumsuz güdülenme alt boyutundan aldıkları puanlar ile liderlik yönelimleri ölçeğinde yer alan insana yönelik liderlik ve yapıya yönelik liderlik alt boyutlarından aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı korelasyon olmadığı saptanırken, olumsuz güdülenme ile dönüşümsel liderlik ve karizmatik liderlik alt boyutlarından aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı ve negatif yönlü korelasyonlar olduğu tespit edilmiştir ($p<0,05$). Öğrencilerin olumsuz güdülenme alt boyutu puanları arttıkça, dönüşümsel liderlik ve karizmatik liderlik alt boyutlarından aldıkları puanlar azalmaktadır.

4.2.Yorumlar

Hemşirelik öğrencileri üzerinde uygulanan bu araştırmada öğrencilerin sosyo-demografik özellikleri, sahip oldukları liderlik davranışları ve alt boyutlarının düzeyi incelendi. Mesleğe ilişkin güdülenme düzeylerini belirlemek için güdülenme alt boyutları da değişkenleri ve liderlik davranışları ile mesleki güdülenme düzeyleri arasındaki ilişki ortaya konmuştur.

Elde edilen veriler yapılan literatür taramalarında ki veriler ile karşılaştırılarak incelenmiştir.

Araştırmalara bakıldığında öğrenciler üzerinde mesleki güdülenme üzerine yapılan çalışmaların sayısı her geçen gün artmakla birlikte hemşirelikte liderlik ile ilgili çalışmalar fazlaca sınırlı sayıda olduğu ilgi çekmektedir. Bu çalışmada elde edilen bulgular beş başlık altında tartışıldı ne bunlar;

- ✓ Öğrenci katılımcıların tanıtıcı özelliklerinin incelenerek literatürlerle tartışılması,
- ✓ Aile ve arkadaşları ile ilgili ilişkilerinin incelenmesi,
- ✓ Öğrenci hemşirelerin liderlik yönelimleri puanları ve alt boyutlarının dağılımının karşılaştırılması,
- ✓ Öğrenci hemşirelerin güdülenme kaynakları ve sorunları ölçeğine verdikleri yanıtları ve alt boyutlarına dağılımının karşılaştırılması,
- ✓ Katılımcıların liderlik yönelimlerinde aldıkları puanlarla güdülenme kaynakları ölçeğine verdikleri cevapların puan dağılımının ilişkisinin karşılaştırılması.

* Öğrenci hemşirelerin tanıtıcı özelliklerinin incelenmesi

Çalışmamızda öğrencilerin yaş ortalamasına bakıldığında $21,74 \pm 2,85$ (dağılım:18-24 yaş ve üzeri) bulunmuştur. Özkan'ın (2012) çalışmasında 21.43 ± 2.00 olan öğrencilerde grubun büyük oranı (%94,3) kızlar bu araştırmada (%59,02)sini kız öğrenciler ,(%40,98)ini erkek öğrenciler oluşturmaktadır. (Tablo.5) .

Diğer ülkelerde yapılan çalışmalara baktığımızda Kuzey Amerika'da kadınların liderlik rollerinde varlığının yetersizliği literatür taramalarında araştırmacıların dikkatini çekmiştir. Loughlin ve ark.2007 yılındaki araştırmasında Kanada da Report on Business'de en başarılı 25 işletme lideri arasında hepsinin erkek olduğu görülmektedir. .

Liderlik ile ilgili Uzun'un (2005)Adana'daki özel bankalarda çalışan yöneticilerle ilgili çalışmasına bakıldığında kadın ve erkek yöneticiler arasında liderlik becerileri arasında fark bulunmamıştır.

Üniversite öğrencilerindeki çalışmamızda öğrenciler arasında cinsiyet dağılımı homojen ve dengelidir. Cinsiyet faktörü araştırmayı bu aşamada etkilememektedir.

Araştırmamızı KKTC’de gerçekleştirmiş olmamıza rağmen TC vatandaşı öğrenciler (%80,98) ile büyük çoğunluğu oluşturmaktadır. Fakat öğrencilerin yaşadıkları yer olarak yapılan çalışmalara bakıldığında il baz alındığı halde çalışmamızda öğrenci dağılımı iki uyruk arasında olduğu için diğer literatürlerle bir karşılaştırma yapılamamıştır.(Tablo: 13)

Araştırmaya katılan katılımcı öğrencilerin gelir durumlarının dağılımına bakıldığında %32,68’inin burs ihtiyacı duyduğu ve gelir düzeylerinin düşük olduğu görülürken, %67,32’sinin ise gelir düzeyleri iyi durumda olduğunu ifade etmişlerdir.

Kişilerin büyüüp yetiştiren ebeveynleri ile olan ilişkileri doğuştan var olan kişilik özelliklerinin gelişmesinde çok farklı ve kanıksanamayacak öneme sahiptir. Luthans “Bireysel gelişimde muhtemelen aile, sonra da sosyalleşme projesi en önemli etkidir.” demektedir. (Çetin ve Beceren,2007)

Araştırmamızda öğrencilerin %66,83 çekirdek aile tipine sahip ,%3,90 parçalanmış aileye sahip olmaları aile yapısı bozuk olan öğrencilerin sayısı araştırmamızı ailevi özellikler bakımından etkilememektedir. Özkan’ın (2012) benzer araştırmada örneklemin %80 çekirdek aile %5,7 sinin anne-babası ile ayrı yaşıyor olması aile yapısının bireyin üzerinde liderlik ve motivasyonun etkisi olup olmadığına bakılamamıştır.

Öğrencilerin kendi ifade ettikleri yanıtlara göre bakıldığında akademik başarı düzeylerinin %5,85 akademik ortalamalarının düşük olduğu %94,15’inin ise akademik başarılarının orta ve üstü düzeyde olduğu görülmektedir. Akademik başarı algısı yüksek bir araştırma grubu ile çalışılmıştır.

* Öğrenci hemşirelerin aile ve arkadaş ilişki durumuna bakılması

Katılımcı öğrencilerin aile ve arkadaş ilişkileri ile 1’den 10’a kadar çizelge üzerinden kendi ilişkilerini değerlendirdiklerinde verdikleri puanlara bakıldığında öğrencilerin arkadaşları ile ilişkilerine verilen en düşük yanıt 1 puan olmasına rağmen aile ile ilişkilerinde en düşük olarak verdikleri yanıt 3 puan olarak verildiği görülmektedir. İstatistik olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır. Toplumsal ilişkilerin puanlarının dağılımına bakıldığında kız ve erkek öğrencilerde cinsiyet farkı görülmeden 8 puan ve üzeri ilişki değerlendirilmiştir. Hemşire öğrenciler aile ve arkadaş ilişkilerinde puan dağılımına bakıldığında (dağılım:0:kötü,5:orta,10:çok iyi) olduğuna göre çalışma grubumuz sosyal ilişkilerinde başarılı olduğu

düşünülmüştür. Arkadaş ilişkilerinde en düşük 1 puan olması akran ilişkilerinde zayıf bir gurubun varlığına işaretir.

* Hemşire adaylarının liderlik yönelimleri ölçeğine verdikleri yanıtların dağılımı ve liderlik alt boyutları değerlerinin karşılaştırılması

Araştırmaya katılan öğrenci hemşirelerin liderlik yönelimleri ölçeği alt boyutlarına verdikleri yanıtlar neticesinde puan dağılımına bakıldığında insana yönelik liderlik yönelimleri $32,06 \pm 6,56$ ile diğer liderlik yönelimleri alt boyutlarından daha yüksek puan aldıkları görülmektedir. İstatistiksel olarak anlamlı olmasa da öğrencilerin insana yönelik liderlik özellikleri olan toplumsal çevredeki bireylerle empati kurma yetisi yüksek ve iletişim becerilerine sahip bireyler hemşire mesleğinin mesleki gelişiminde önemli yer tutmaktadır. Liderlik ile ilgili farklı bir ölçekle yapılan Kılıç 'ın Kayseri'de (2006) da eğitim kurumlarında yapmış olduğu çalışmasında dönüşümcü liderlik direkt olarak kişinin performansı üzerinde belirleyici bulunurken etkileşimci liderlik örgütün sahip olduğu kültürde kültürün daha baskın belirleyici olduğu bulunmuştur. Taşkiran tarafından(2005) gerçekleştirilen 164 yönetici ile yaptığı “ Çalışanların İlişki ve Görev Yönelimli Liderlik Algılarının Performansları üzerindeki Etkileri ” çalışmasında göreve yönelik eğilimin yüksek olduğu ; erkek yöneticilerin kadın yöneticilerden her iki alt boyutta da ilişkili liderlik yönelimleri arttığı tespit edilmiştir. Bizim çalışmamızda ise liderlik yönelimleri alt boyutundan kadın ve erkek öğrenciler benzer puanları almışlardır. 1970'lere kadar liderlik üzerine yapılan çalışmalar liderlikte cinsiyet farklılığına ait az sayıda farkındalık olmakla birlikte çalışılan katılımcıların çoğunlukla erkek gurubundan oluşmaktadır. Fakat küreselleşme ile birlikte son yıllarda kadın ve erkek liderler arasında liderlik vasfı yönetici kademesinde ki başarı için cinsel stereotiplere bağlı “eşit fırsatlar” sağlaması nedeniyle çok fazla ilgi duyulmaktadır. (Hare vd., 1997). Günbay (2005)de öğretmenler üzerine yaptığı çalışmada erkek öğretmenlerin liderlik özelliklerine ilişkin dağılımını daha yüksek bulmuştur.

Katılımcıların ikamet ettikleri yerleşim yerine göre liderlik özelliklerinin dağılımına bakıldığında T.C. de ikamet eden öğrencilerin K.K.T.C.'de ikametleri bulunana öğrencilerin dağılımına bakıldığında liderlik yönelimlerinde anlamlı bir fark bulunamamıştır . Bu bize gösteriyor ki bizim çalışmamızda liderlik özelliklerini kültür etkilememiştir. Muhtemelen kültürel farkındalığın liderlik eğilimine etkisi farklı kültürden insanlar arasında yapılırsa etki düzeyi görülebilecektir. Bu yönde bir çalışma yapılması literatüre katkı sağlayacaktır.

Üniversite öğrencilerindeki çalışmamızda öğrencilerin gelir durumlarının liderlik yönelimleri alt boyutlarının doğrudan etkilediği görülmektedir. Gelir durumu düşük ve burs gereksinimi olan öğrenciler tüm alt boyutlardan düşük puan almışlardır.

Özellikle insana yönelik liderlik alt boyutunda gelir düzeyi iyi durumda olan öğrencilerle gelir durumu kötü olan öğrenciler arasında istatistik olarak anlamlı bir fark bulunmaktadır.

* GÜDÜLENME kaynakları sorunları ölçeğine verdikleri yanıtların dağılımı ve güdülenme alt boyutları değerlerinin karşılaştırılması

Katılımcı öğrencilerin güdülenme kaynakları ve sorunları ölçeğine verdikleri yanıtların dağılımına bakıldığında öğrenciler içsel güdülenme alt boyutundan “katılıyorum” yanıtı verdikleri; dışsal ve olumsuz güdülenme alt boyutu ile ilgili soru maddelerine “kararsızım” yanıtı verdikleri görülmüştür. Üniversite öğrencilerinin dışsal ve olumsuz güdülenme konusunda kararsız kaldıkları görülmektedir.

Öğrencilerin cinsiyet dağılımına göre motivasyon alt boyutlarına bakıldığında kadın öğrenciler içsel güdülenme alt boyutundan 46.54 ± 6.86 puan alarak 43.48 ± 9.99 puan dağılımına sahip erkek öğrenciler bu boyutta daha düşük puan almışlardır. Köksal’ın(2013) çalışmasında öğrencilerin içsel ve dışsal güdülenme düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. İflazoğlu ve Tümkaya (2008) araştırmada cinsiyet ile akademik başarı ve güdülenme alt boyutları arasında kız öğrencileri işaret eden bir fark ortaya koymuştur. Taşpınar, Dündar ve Özutku (2007) cinsiyet ile ilişkili güdülenme düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Yaptığımız çalışmada ulaştığımız sonuçlara bakılırsa güdülenme ölçeği genelinde alınan puanların dağılımı güdülenme alt boyutlarından kadın öğrenciler erkek öğrencilerden daha yüksek puana sahiptirler. Hemşirelik tarihine bakıldığında uzun yıllar sadece kadınların tercih ettiği bir meslek iken gelişen dünya ile cinsiyet ayrımı ortadan kalkmıştır. Erkekler tarafından da tercih edilen bir meslek statüsüne gelmiştir.

Çalışmada öğrencilerin sınıflara arasında güdülenme düzeyleri arasında anlamlı fark bulunmamasına rağmen Köksal’ın(2013) de Sakarya Üniversitesi Sağlık Yüksek okulunda okuyan öğrenciler arasında yaptığı çalışmada sınıflar arasında içsel güdülenme alt boyutlarında 1.sınıf öğrenciler 4.02 ± 0.69 , 2.sınıf 3.67 ± 0.64 , 3.sınıf 3.11 ± 0.82 ve 4.sınıf ise 3.26 ± 0.67 bulunmuştur. Öğrencilerin sınıf durumlarına göre 1.sınıf öğrenciler tüm diğer öğrencilerden içsel motivasyonu daha yüksektir.

Araştırmamızı destekler nitelikte olan diğer bir araştırma ise Cıvci ve Şener (2012)“Hemşire adaylarının mesleki güdülenme düzeyleri ve etkileyen faktörlerin belirlenmesi” adlı çalışmasında mesleki güdülenme ile öğrencilerin bılındukları sınıflar arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Güllerci ve Oflaz (2010) güdülenme alt boyutlarının dağılımında 1.sınıflar 2.sınıf öğrencilerden daha yüksek bulunmuştur.

Öğrencilerin güdülenme düzeyleri gelir dağılımına, ikamet ettikleri yere ve yaş gurubuna göre anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Öğrencilerin mesleki güdülenme düzeylerinde ölçek geneline bakıldığında güdülenme düzeyleri arasında mesleki sorulara dönük verdikleri yanıtlara bakıldığında en çok “katılıyorum” yanıtını verdikleri görülmektedir. Bu da gösteriyor ki meslek seçimini çoğunluğun kendi iradesi ile seçtiklerini ve istekle yapılan meslek seçimi üniversite öğrencilerinin mesleğe karşı olumlu-olumsuz tavır ve davranışlarını geliştirmektedir.

* Hemşire adayların liderlik yönelimleri ile güdülenme kaynakları sorunlarının ilişkisinin değerlendirilmesi

Öğrenci hemşirelerin liderlik yönelimleri ve güdülenme kaynakları ölçeğinden aldıkları puan dağılımına bakıldığında liderlik yönelimleri ölçeği alt boyutları insana yönelim, yapıya yönelik, dönüşümsel ve karizmatik liderlik alt boyutları birbiri ile pozitif ilişkili olduğu görülmüştür. Sahip olunan liderlik özellikleri birbirini tetiklemektedir.

Güdülenme kaynakları ve sorunları ölçeğine bakıldığında ise içsel güdülenme ile dışsal güdülenme arasında olumlu yönde bir ilişki mevcutken, dışsal güdülenme ve olumsuz güdülenme arasında negatif ilişki bulunmaktadır. Bu da bize gösteriyor ki içsel güdülenme dışsal güdülenme ile arasında doğru orantı varken olumsuz güdülenme ile ters orantılıdır.

Öğrencilerin liderlik alt boyutu puan dağılımı ile içsel ve dışsal güdülenme düzeyleri arasında pozitif bir ilişki mevcutken, olumsuz güdülenme ile karizmatik liderlik ve dönüşümsel liderlik alt boyutları arasında negatif bir etkiye mevcut olduğu ortaya çıkmıştır.

Eğitim kurumlarının öğrenci motivasyonunu dikkate alarak Dünya’nın yeni liderlerini yetiştirememesi konusunda önlem alarak motivasyon arttırılarak mesleki gelişimde en üst seviyelerde sağlanabilmek için bir adım olduğu da aşikardır.

Araştırmadan elde edilen verilerin yapılan analizleri ışığında görülüyor ki liderlik alt boyutları ile bireyin motivasyon düzeyi arasında anlamlı ve istatistiksel olarak ortaya konan bir ilişki mevcut olduğu yeniden görülmüştür. Bütün araştırmalarda olduğu gibi üniversite öğrencilerinde yaptığım çalışma sonuçları K.K.T.C’de tüm üniversite öğrencilerine genellenemez. Araştırma evreninin büyüklüğü dikkate alınarak liderlik ve güdülenme konusunda daha büyük örneklemelerle çalışılabilir.



5.BÖLÜM

SONUÇ VE ÖNERİLER

5.1. Sonuç

Çalışmamızda KKTC ‘de özel bir üniversitede öğrenim görmekte olan hemşire öğrencilerinin liderlik yönelimleri ve motivasyon düzeylerini belirleyerek, liderlik ve güdülenme arasındaki ilişkili faktörleri incelenmiştir.

Tarihsel süreçte yapılan literatür taramalarına bakıldığında liderlik ile ilgili çalışmalar tam olarak açıklığa kavuşturulamamış halen günümüzde de devam eden ayrıntılı araştırmalar sürdürülmektedir. Hemşire olarak Dünya’daki küreselleşme ile birlikte hemşirelik; sağlıklı ve hasta bireyin sağlığının korunması, geliştirilmesi ve bakım gereksinimlerinin karşılanması rol ve sorumlulukları bulunan bir meslek tanımı olduğu için meslek eğitimi alan öğrencilerinin etkili eğitim-öğretim basamaklarında insana yönelik liderlik özellikleri ve davranışlarını kazanmış olması önem arz etmektedir.

Bu çerçevede yapılan çalışmalarda hemşirelik-ebelik ve sağlık alanında ki diğer tüm meslek guruplarında liderlik alt boyutlarında insana odaklı davranışın tüm çalışmalarda anlamlı bir bulgudur. Bu çalışmada da liderlik yönelimleri ölçeği alt boyutlarında insana yönelik liderlik özelliklerinin en yüksek puanı aldığı, en düşük puanı dönüşümsel liderlik boyutu almıştır.

Araştırmanın sonucunda araştırma varsayımına ulaşılmıştır.

Bu çalışmada sonuç olarak;

Öğrencilerin fiziksel özellikleri ilişkin değişimler:

✓ Araştırmaya katılan öğrencilerden %59,02’si kadın ve %40,98’i erkek öğrencilerden oluşmaktadır. Liderlik yönelimlerinde cinsiyete bağlı liderlik algısında bir farklılığa rastanmamıştır. Günümüzde hemşirelik mesleği sadece kadına odaklı bir meslek olmaktan çıkmış, cinsiyet ayrımı olmadan tercih edilen bir meslek statüsüne ulaşmaktadır.

✓ Öğrencilerin gelir durumuna göre liderlik yönelimleri ölçeğinde aldıkları puanların istatistiksel olarak anlamlı bulunması öğrencilerin gelir durumu ile insana yönelik liderlik özellikleri arasında birbiri ile etkileşim saptanmış ve maddi gelir durumu yükseldikçe insana yönelik, dönüşümsel ve karizmatik liderlik alt boyutunda gelir düzeyi yüksek öğrencilerin dağılımında yüksek puan alması aralarında pozitif yönlü bir ilişki olduğunu göstermiştir. Gelir durumu ile yapıya yönelik liderlik arasında herhangi bir ilişki saptanmamıştır.

Öğrencilerin eğitim-öğretim ile ilişkilerine ilişkin değişimler:

✓ Araştırmada katılımcı olan öğrencilerin akademik başarı algılarına kendi ifadeleriyle verdikleri yanıtlara bakıldığında %5,85'i kötü algılarken ,%94,15'i orta ve üzeri (dağılım: çok iyi%3,90,iyi %50,24,orta %40,00) olduğu görülmektedir. Öğrencilerin büyük çoğunluğu akademik başarıyı arttırmak için üstün çoğunluğa sahiptirler.

✓ Öğrencilerin arkadaş ilişkileri minimum1, maksimum10 puan olarak kendilerinin ilişkilerini değerlendirdiklerinde cinsiyete göre arkadaş ilişkilerinde erkek öğrenciler $8,21 \pm 2,34$ puan;kız öğrenciler ise $8,02 \pm 1,89$ puan verdikleri tespit edilmiştir. Fakat aile ilişkilerine verdikleri en düşük puan 3 maksimum puan 10 olduğu ve erkek öğrencilerin ortalama $8,77 \pm 1,92$ puan,kız öğrencilerin ise $8,46 \pm 1,93$ puan verdiklerine göre arkadaş ilişkilerinde öğrencilerin aile ilişkilerine göre daha zayıf olduğu bu yüzden öğrenciler akran ilişkilerinde güçlendirilmelidir.Araştırmamıza katılan öğrenci profiline göre cinsiyet ayrımında aldıkları puanlar yakın ve istatistiksel bir anlam taşımasa da erkek öğrenciler kız öğrencilere göre aile ve arkadaş ilişkilerinde daha başarılı olduğu gözlemlerle elde edilmiş bir bulgudur.

Liderlik yönelimleri ölçeğinin dağılımı ve ilişik değişimler:

✓ Üniversite öğrencilerinin liderlik yönelimleri ölçeğine verdikleri cevaplarda “her zaman” yanıtını ilk beş sırada en yüksek puan ile sırasıyla madde 26, 25, 22, 10 ve 16.sorular almaktadır. Liderlik yönelimleri ölçeği alt boyutlarında 26, 22, 10. sorular insana yönelik liderlik davranışlarını; 16. soru maddesi karizmatik liderlik ve 10.maddede yapıya yönelik liderlik davranışları sıralanmaktadır.

✓ Araştırma kapsamına alınan öğrencilerin en güçlü boyutunun insana yönelik liderlik alt boyutundan ortalama $32,06 \pm 6,56$ puan aldığı saptanmıştır. Bu boyutta alınan en düşük puan 17 en yüksek puan 40'dır. Bu boyutta yer alan önermelere katılımcıların “sık sık” yanıtını verdiği saptanmıştır. Öğrencilerin verdikleri cevaplara bakıldığında dönüşümsel liderlik alt boyutundan ortalama $28,86 \pm 4,75$ puan almıştır. Liderlik yönelimleri ölçeğinde 15.maddeye “hiçbir zaman” yanıtını veren öğrenciler dönüşümsel liderlik alt boyutundan en düşük puanı alarak araştırmaya katılan öğrenciler dönüşümsel liderlik konusunda zayıf bulunmuşlardır.

Güdülenme kaynakları ve sorunları ölçeğinin dağılımı ve ilişik değişimler:

✓ Güdülenme kaynakları ve sorunları ölçeğinin katılımcılar arasında ki puan dağılımına bakıldığında içsel güdülenme düzeylerinin $45,28 \pm 8,40$ puan aldığı ve

katılımcıların “katılıyorum” yanıtını verdikleri; dışsal güdülenme $19,74 \pm 3,52$ puan ve olumsuz güdülenme $21,75 \pm 7,01$ puan alarak iki alt boyuttaki soru maddelerine “kararsızım” yanıtını verdikleri saptanmıştır. Bu da gösteriyor ki araştırmaya katılan öğrencilerin mesleki öğrenim görme motivasyonlarının yüksek olması eğitimde başarıyı sağlayacaktır. Fakat dışsal güdülenme ve olumsuz güdülenmedeki kararsızlıkları hemşirelik mesleği ile ilgili yönü eğitimle giderilebilir.

✓ Araştırmaya katılan öğrencilerin güdülenme kaynakları ve sorunları ölçeğindeki verdikleri cevapların cinsiyete göre dağılımlarına bakıldığında içsel güdülenme düzeylerinden kadın öğrencilerin erkek öğrencilere göre yüksek olması kadınların daha meraklı karakter yapısına sahip olup, anaç duygularını mesleklerinde de yansıttıkları için farklı bulunmuştur.

✓ Çalışmada öğrencilerin dışsal ve olumsuz güdülenme de cinsiyetler arasında herhangi bir fark tespit edilememiştir. Öğrenmenin toplumun etkisi ile oluşmasına öğrencilerde cinsiyet etkisi olmaması meslek adına olumlu bir sonuçtur.

Öğrencilerin liderlik yönelimleri ile güdülenme kaynakları ve sorunları ölçeğinin ilişkisinin değerlendirilmesi

✓ Yapılan çalışmada öğrencilerin içsel güdülenme ve dışsal güdülenme alt boyutu ile liderlik yönelimleri ölçeğinin 4 alt boyutu arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu bulunmuştur.

✓ Katılımcıların olumsuz güdülenme alt boyutunda ise insana ve yapıya yönelik liderlik alt boyutunda herhangi bir ilişki bulunmadığı fakat dönüşümsel ve karizmatik liderlik alt boyutu arasında negatif bir ilişki vardır.

5.2.Öneriler

Yoğun bir değişim hızının yaşandığı günümüzde hemşirelik eğitimi verilen üniversitelerde eğitim sisteminin yapılanmasını gerekli kılmaktadır. Kuşkusuz ki değişim kaçınılmazdır. Bugün gelecek bilimi ile ilgili hemşirelik literatürlerinde; uluslararası hemşirelik eğitiminin gelişmesi için hemşire liderlerden oluşan “gelecek komitesi” kurulması ve lider hemşirelerin eğitim ile ilgili programlardan yetiştirilmesi gerektiği önerilmektedir.

Araştırma sonuçlarına bakılarak araştırma okuyucularına şu önerilerde bulunulabilir:

✓ Hemşirelik mesleğinin günümüzde var olan değişimi yakalaması için üniversitelerdeki eğitim sistemine işinde uzman öğretim elemanları ile öğrenciye bir vizyon oluşturulmalıdır.

✓ Eğitim sisteminde öğrenci hemşirelerin sağlık alanında ki değişimleri takip ederek katılımını sağlamak, içlerinde var olan gücü ortaya çıkarmak için alanları ile ilgili düzenlenen yurtiçi ve yurtdışı kongre, seminer ve araştırmalara katılımı maddi-manevi desteklenmelidir.

✓ Öğrenci hemşirelerin toplumda yaratıcılığını, yetenek ve yeniliklerinin eğitmenler olarak okul yıllarında önünü açmalı; özgürlüklerini muhafaza ederek doğru ilkeler üzerinde ilerlemelerine yol gösterici olunmalıdır.

✓ Bu çalışmamızda öğrencilerin yapıya yönelik liderlik alt boyutundan en az puanı almış olmaları nedeniyle hemşirelik mesleğinde hasta bakımını planlama ve gurup çalışmaları üzerine sonuç odaklı eğitim desteklenmelidir.

✓ Eğitim kurumları öğrencilerini ilgi alanlarında ve eğitimlerinde başarılarında teşvik ederek ödüllendirilmelidir. Ödüller birinci seviyede dışsal güdüleyicilerdir. Başarıya giden yol toplum içinde o öğrencinin zirvede kalmak için performansını ve çalışma azmini güdüler.

✓ Öğrenciler neyi, ne, nasıl ve neden yapmaları gerektiğini öğretmenin yolu eğitimde bir sorun bildirmek, eylem planının öğretme, sorunların yeniden gündeme gelmelerini önleyecek prensipler uygulamalı derslerde öğretilmelidir.

✓ Aile liderliğin ilk şekillendiği, okullar ve üniversite ise liderlerin üzerine donanım kattıkları toplumsal üretim havuzlarıdır. Genç nesil eğitim ile pekiştirilen liderlik alanında lider hemşire eğitimini yıl içinde düzenlenen liderlik eğitim programları ile almalıdır.

✓ Hemşirelik öğrencilerinin okul, eğitimci ve aile ile dışsal motivasyonunu arttırmak için mesleki gelişimde bu üç faktör birlikte koordineli çalışmalıdır. Öğrencilerin eğitimsel ve akademik başarıları desteklenmeli ve olumlu yönlendirmeler yapılmalıdır.

✓ Hemşire adayların uygulama alanında tecrübeli meslektaşları ile mesleki ufukları genişletilmelidir.

✓ Hemşirelik eğitimi verilen kurumlarda başarısızlık ve sorun çözme becerisinden kaynaklı sorunlar için rehberlik hizmeti veren birimler bulundurulmalıdır.

✓ Türkiye’de ve KKTC’de yapılan hemşirelik ile ilgili araştırmalara bakıldığında hemşirelikte liderlik konusu üzerine çok fazla araştırma yapılmadığını mesleğin en önemli basamağı olan üniversitelerde öğrenciler üzerinde daha ayrıntılı

araştırmalar yapılarak hemşirelik geleceği için liderliğin önemini kanıtlayacak ileri düzeyde çalışmalar yapılmalıdır.



KAYNAKÇA:

AKBABA A., ERENLER E., “Otel İşletmelerinde Yöneticilerin Liderlik Yönelimleri ve İşletme Performansı İlişkisi”, Anotolia Turizm Araştırmaları Dergisi, Cilt:19, sayı:1, 2008

AKİŞ Y.T., Vizyon Sahibi Ve Yenilikçi Liderler, CEO’s Dergisi.2003.s/1-9, <http://www.amrop-tr.com/pdf/articles/coe-5.pdf>; Erişim Tarihi: Aralık 2015

ARGYRİS C. ,Increasing Leadership Effectiveness, New York: 1976

ARIK İ.A,Motivasyona ve Heyecana Giriş, İstanbul; Çantay Kitabevi, 1996

ATAÜNAL A., Milli Eğitim Akademisinin Kuruluşu Geciktirilmemelidir., Çağdaş Eğitim Dergisi, 307, 50-51, 2004

AYDIN A., Liderliğin Temel Nitelikleri Nelerdir? 21.yy.’da Liderlik Sempozyumu Bildiriler Kitabı, İstanbul, 1997

AYHAN R.,’ Duygusal Zeka ve Liderlik’
<http://www.kho.edu.tr/enstitüsü/liderlik2004/bildirler/12.pdf>,Erişim:22.11.2015

BASS, B.M.; Leadership and Performance Beyond Expectation, New York: Free PRESS, 1985

BAYSAL A., Can ve TEKARSLAN,Erdal,İşletmeciler için Davranış Bilimleri, 2.Baskı, İstanbul: Avcıoğlu BasımYay., 1996

BENNIS W., NANUS B., Leaders: The Strategies for Taking Change, New York: Harper and Row, 1985:56

BİNGÖL D., Personel Yönetimi, 2.Baskı , İstanbul:Beta yayınları, 1996

BROWN M.E., Misconceptions of Ethical Leadership How to Avoid Potential Pitfall, Organizational Dynamics, 36(2), 140-155, 2007

BULUÇ B., 'Bilgi Çağı ve Örgütsel Liderlik', <http://w3.gazi.edu.tr/~buluc/leadersdoc>, (28 Aralık 2015)

CAN N., Sınıfta Bir Lider Olarak Öğretmen, Pagem A.Yayıncılık, Ankara, ss. (130-139); 2004

CELAETTİN S. ,ÇALIŞKAN NEMLİ E. ,PAKSOY M., BAKAN İ., ÖZER SÜRAL P., BEDÜK A., ve diğer, (2012), Liderlik ve Motivasyon: Ankara, Nobel Kitap Evi

CİVCI H., ŞENER E., Hemşire Adaylarının mesleki güdülenme düzeyleri ve etkileyen faktörlerin belirlenmesi, Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Yüksek Okulu Elektronik Dergisi 2012; 5(4): 142-149

CRUMPTON A.D., An Exploration of Spirituality Within Leadership Studies Literature www.interdisciplinary.net/wpcontent/uploads/2011-paper.pdf adresinden erişim tarihi: 08 Şubat 2016

ÇELİK C.,SÜNBÜL Ö.,Liderlik Algılamalarında Eğitim ve Cinsiyet Faktörü:Mersin İlinde Bir Alan Araştırması, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 2008; c.13 Sayı:3, s. 49-66

ÇELİK V., Eğitimsel Liderlik, Ankara; Pegema Yayıncılık, 2007

ÇELİK V., Eğitimsel Liderlik, 8.Baskı; Pagem Akademi, Ankara, 2015

ÇELİK S., ŞAHİN E., DADAK F., SIDAL S.G., AKYÜZ F., Hemşirelik Öğrencilerinin Mesleki Güdülenme Düzeyleri ve Etkileyen Faktörler, HSP 2014; 1(2): 43-56

ÇELİKEL Ömer F., Liderlik Kuramlar, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Yöntemi Okul Kültürü ve Liderlik Dersi Ödevi, Alıntı: (Lunenburg Ornstein, 1991)

ÇETİN Gökben N.ve BECEREN E., “Lider Kişilik: GANDHİ ”, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi Vol. 3,sayı:5 ,2007, 110-132

DAFT, RICHARD L., The Leadership Experience, 2nd.Ed., Harcourt College Publishers, USA, 2002

DAFT, RICHARD L., Management, The dryden pres, USA, 1988

DUYGULU S., KARABULUT E., ABAAN S., KUBLAY G., Türkiye’de Hemşireler için Liderlik Uygulamaları Envanterinin Geçerlilik ve Güvenilirliğinin Değerlendirilmesi, Hacettepe Sağlık Bilimleri Dergisi, (2011) 14-27

ERDAL M., İşletmelerde Dönüştürücü Liderlik Davranışlarının Analizi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabil Dalı Yüksek Lisans Tezi, Kahramanmaraş, 2007

ERDOĞAN İ., İşletmelerde Davranış, İstanbul, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları, 199129.

EREN E., Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi, İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş, 2000

EREN E., Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi, 5. Baskı, İstanbul: Beta Bas. Yay. Dağ., 1998

EREN E., Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi, 7. Baskı, İstanbul, 2001

EREN E., Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi, İstanbul, Beta Yayım Dağıtım, 2010

EŞKİNAT R., Küreselleşme ve Türkiye Ekonomisine Etkisi, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları. 2001: 7

ETZIONI A., Modern Organizations, New Jersey: Prentice-Hall, 1964

FRANKEL A., What Leadership Styles Sould Senior Nurses Develop? Nursing Times 2009., 104 (35); 23-4

GEÇİKLİ F., Liderlik ve Duygusal Zeka ‘Mustafa Kemal Atatürk Örneği’, Atatürk Üniversitesi İletişim Dergisi, Ocak 2012, sayı: 3.

GOLEMAN D.,BOYATZIS R.,MCKEE A., “Yeni Liderler”,Varlık Yayınları A.Ş.,İstanbul,2002

GRAEN G.B., Role Making Processes Within Complex Organization, Edit.M.D. Dunette,Handbook of Industrial and organizational psychology, 1976; s.227

GÜLERCİ H., OFLAZ F., Ambulans ve Acil Bakım Teknikerliği Alan Öğrencilerin Öğrenme Stil ve Stratejilerinin İncelenmesi, Gülhane Tıp Dergisi, 2010; 52: 112-120

HELRIĞEL, D.SLOCUM, J.W&VVolman, R.W.Organizational Behavior, St.Paul: V.Vest Publishing Company, 1986

KARAKAŞ F., Spirituality and Performance in Organizations: Aliterature Review.Journal of Business Ethics, 89-106, 2010

KARSLI M.D., Stratejik Liderlik Becerileri 21. Yüzyılda Liderlik Sempozyumu Bildiri Kitabı, İstanbul, 1997

KOCABAŞ İ., KARAKÖSE T., özel ve Devlet Okullarında Öğretmenlerin Beklentilerinin İş Doyumu ve Motivasyon Üzerine Etkileri, <http://eku.comu.edu.tr/article/view/1044000045/0> Eğitimde Kuram ve Uygulama, Erişim Tarihi 10.o3.2016

KOÇEL T., İşletme Yöneticiliği, 8. Baskı, İstanbul; Beta Yayınları, 2001

KOÇEL T., İşletme Yöneticiliği 10. Baskı, İstanbul, Arıkan, 2005

KOÇEL T., İşletme Yöneticiliği, Beta Basım Yay. Dağ., 9. Baskı, İstanbul, 2003

KONAN N., Eğitimde Liderlik (Ders Notları), İnönü Üniversitesi, 2009

KONAN N., “Yeni Liderlik Yaklaşımları”, Pagem Akademi, 1. Baskı, Ankara, 2015

LEE, Yuan-Duen ve CHANG, Ya-Fu’A Study on the Characters of Leader and Followers of Charismatic Leadership-The Example of Employees at a Port Authority’, The Business Review, Combrige, Sep., Vol. 5, Num. 1, 2006

LOUGHLIN, C., KARA, A.A., “Seeking the Best: Leadership Lessons From the Military”, Human Resource Management, 46 (1), 2007, 147-167

LUTHANS, Fred, Organizational Behavior, 6th. Ed., McGraw-Hill Inc., 60. Sf. USA, 1992,

MASLOW, A.H., Motivation and Personality, Harper&Row Publishers Second Edition, USA, 1970

MASLOW, A.H., İnsan Olmanın Psikolojisi, Kuraldışı Yayıncılık (Çev. GÜNDÜZ, Okkan), İstanbul, 2001

M.E.B. Mevzuat, 10 Haziran 2014 www.mevzuat.meb.gov.tr Erişim Tarihi: 17.02.2016

MULLİNS, L.J. Management and Organizational Behaviour, Prentice Hall Sixth Edition, UK, 2002

NORTHHOUSE, Peter G., Leadership: Theory and Practice, 2nd, Ed., London: Soge Publications Ltd., 2000

ÖZÇER S., Verimliliğe Etkileri Açısından Sanayi İşletmelerinde Örgüt Yapıları ve Liderlik Biçimleri, Ankara, MPM Yay: 369, 1988

ÖZKALP E., KIREL Ç., Örgütsel Davranış, T.C.Anadolu Üniversitesi Eğitim, Sağlık ve Bilimsel Araştırma Çalışmaları Vakıf Yayın No: 149, ETAM A.Ş., Eskişehir, 2005

ÖZKAN ÖZDEMİR N., AKIN S., DURNA Z., Hemşirelik Öğrencilerinin Liderlik Yönelimleri ve Motivasyon Düzeyleri, Hemşirelik Eğitim ve Araştırma Dergisi, 2015; 12 (1): 51-65

ÖZSOY E., Liderlik Davranışları ile Cinsiyet İlişkisi: Türkiye’de Sivil Toplum Kuruluşlarında Bir Araştırma, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek lisans tezi, 2010

PORTER, L; BİGLEY G.A. ve STEERS R.M., Motivation and Work Behavior, McGraw-Hill, USA, 2003

SCOTT W.G., Human Realition in Management: A Behavioral Science Approach. İllionis: Richard D. Irwin Inc., 1962

SHELTON C. K.,ve DARLING J.R.,The Quantum skills model in management: Anew parading to enhance effective leadership. Leadership Organization Development Journal, 22(6), 264-273, 2001

ŞAHİN A. , ’Yönetim Kuramları ve Motivasyon İlişkisi’, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Yıl:2004, Sayı:11

ŞAHNE SÖZEN B., ŞAR S., Liderlik Kavramının Tarihçesi ve Türkiye’de İlaç Endüstrisinde Liderliğin Önemi, Marmara Pharmaceutical Journal 19: 109-115, 2015

ŞİRİN F.A. ve YETİM A.A., “Beden Eğitimi Ve Spor Yüksek Okulu Yöneticilerinin Dönüşümcü Liderlik Stiline İlişkin Yönetici Algıları, Niğde Üniversitesi Spor Bilimleri ve Dergisi, Cilt3, Sayı: 1, 2009

ŞİŞMAN M., Eğitimde Mükemmellik Anlayışı, 4. Baskı, Ankara; Pegem Akademi Yayınları, 2013

ŞİŞMAN M. ve TURAN S., Eğitim ve Okul Yönetimi. Pagem A. Yayıncılık, Ankara, 2004

THOMAS L.G,&Knezek, D.Providing Technology Leadership for Restructured Schools. Journal of Research on Computing in Education, 24, 265-79, 1991

TURGAY A.S., KARACA B., ÇEBER E., AYDEMİR G., Hemşirelik Öğrencilerinin Mesleği Algılayışları, Atatürk Üniversitesi Hemşirelik Yüksek Okulu Dergisi, 2005; 8 (1): 54-62

TÜĞİAD, Global Rekabet Ortamı Karşısında Yeni Bir Sanayileşme Modeli, İstanbul: Türkiye Genç İş adamlar Derneği Yayınları, 1992: 78

UYSAL A., “Okul Öncesi Eğitim Kurumlarında Görev Yapan Yönetici ve Öğretmenlerin Öğrenen Organizasyonlara İlişkin Algıları”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2005

UZUNÇARŞILI SOYDAŞ A., “Halkla İlişkiler Uygulamaları ve Yönetim: Kuantum ve Kaos Teorisi”, İstanbul Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi, 657-672, 2012

WOYACH, Robert B., Preparing for Leadership: A Young Adults Guide to Leadership skills in a Global Age, Greenwood Pres, USA, 1993

ZALEZNIK A., Managers and Leaders: Are They different? Harvard Business Review, Vol. 55, 1977

EKLER

EK-1. KİŞİSEL SORU FORMU

Bilgilendirme: Çalışmamızda hemşirelik öğrencilerinin mesleki güdülenme düzeylerini belirleyen faktörleri incelemek ve eğitim sisteminde geleceğin lider hemşire adaylarını değerlendirmek için planlanmıştır. Elde edilen veriler sadece araştırmacı tarafından kullanılacak ve kimlik bilgisi verilmeyecektir. Lütfen her bir soruyu dikkatle okuyup, samimi olarak cevaplamanızı istiyorum. Yanıtsız soru bırakmayınız.

Katılımınız için teşekkürler....

İMZA

BÖLÜM: 1. FİZİKSEL ÖZELLİKLER

1. YAŞINIZ:.....

2. CİNSİYET : 1. KIZ 2. ERKEK

3. UYRUĞUNUZ : 1. TC 2. KKTC 3. DİĞER

4. GELİR DÜZEYİNİZİ NASIL TANIMLARSINIZ?

1. Desteğe/bursa ihtiyacım var. 2. Ancak geçinebiliyorum 3. Orta
4.İyi 5.Çok İyi

BÖLÜM: 2. AİLE VE ARKADAŞLARLA İLGİLİ ÖZELLİKLER

1. AİLE TİPİNİZ NEDİR?

1. Çekirdek Aile 2. Geniş Aile 3. Anne-Baba ayrı

2. ANNENİZİN EĞİTİM DURUMU NEDİR?

1. Okur-Yazar Değil 2. Okur-Yazar fakat okul terk 3. İlk okul
4. Ortaokul 5. Lise 6. Üniversite ve üstü

3. ANNENİZİN MESLEĞİ NEDİR?

1. Emekli 2. Memur 3. İşçi 4. Serbest meslek 5. Çalışmıyor

4. BABANIZIN EĞİTİM DURUMU HANGİSİDİR?

1. Okur-Yazar Değil 2. Okur-Yazar fakat okul terk 3. İlkokul
4. Ortaokul 5. Lise 6. Üniversite ve üstü

5. BABANIZIN MESLEĞİ NEDİR?

1. Emekli 2. Memur 3. İşçi 4. Serbest meslek 5. Çalışmıyor

6. KARDEŞİNİZ VAR MI?

1. Hayır 2. Evet ►►► Kaç Kardeşsiniz?..... Aileninin kaçınıcı
çocuğusunuz?.....

7. ARKADAŞLARINIZLA İLİŞKİNİZİ 1'den 10 KADAR
NUMARALANDIRDIĞINIDA AŞAĞIDAKİ ÇİZELGEDEN İŞARETLEYİNİZ?

KÖTÜ			ORTA				İYİ		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

8. AİLE İLE İLİŞKİLERİNİZE 1 den 10 'a KADAR ÇİZELGEDE KAÇ PUAN
VERİRSİNİZ?

KÖTÜ			ORTA				İYİ		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

BÖLÜM: 3. OKUL İLE İLŞKİLİ ÖZELLİKLER

1. EĞİTİM GÖRDÜĞÜNÜZ SINIFI İŞARETLEYİNİZ?

1. SINIF 2. SINIF 3. SINIF 4. SINIF

2. MEZUN OLDUĞUNUZ LİSE TÜRÜ NEDİR?

- 1.Düz Lise 2. Sağlık Meslek 3. Süper Lise 4.Anadolu Lisesi
5. Ticaret Meslek Lisesi

3. HEMŞİRELİK EĞİTİMİNE BAŞLAMADAN ÖNCE EN SON MEZUN OLDUĞUN LİSANS VEYA ÖNLİSANS PROGRAMI VAR MI?

1. HAYIR 2. EVET.....

4. AKADEMİK GENEL NOT ORTALAMANIZ NEDİR?.....

5. AKADEMİK BAŞARINIZI TANIMLAYINIZ?

1. ÇOK İYİ 2. İYİ 3. ORTA 4. KÖTÜ

EK-2. LİDERLİK YÖNELİMLERİ ÖLÇEĞİ (32 Soru)

LİDERLİK YÖNELİMLERİ ÖLÇEĞİ	Hiçbir zaman	Nadiren	Bazen	Sık Sık	Her zaman
	1	2	3	4	5
1.Net ve mantıklı bir biçimde düşünürüm.					
2.Diğer insanları destekler ve onların sorunlarına karşı ilgi gösteririm.					
3.İşlerin yerine getirilmesi amacıyla insanları harekete geçirme ve kaynakları etkili kullanma gibi yeteneğim vardır.					
4.Ellerinden gelenin en iyisini yapmaları konusunda diğer insanlara ilham veririm.					
5.Dikkatli planlamanın ve planlanan işlerin zamanında bitirilmesinin önemini vurgularım.					
6.Açık ve işbirliğine dayalı ilişkiler yoluyla güven veririm.					
7.Karşıt görüşlere sahip kişileri ikna etmede başarılı ve yetenekliyimdir.					
8.Karizmatik bir insanımdır.					
9.Problemlerin mantıklı çözümleme ve dikkatli düşünmeyle çözülebileceğine inanırım.					
10.Diğer insanların ihtiyaç duyularına karşı duyarlılık gösteririm.					
11.İkna kabiliyetim iyi ve etkileyicidir.					
12.Diğer insanlar için ilham kaynağımdır.					
13.Net, akılcı politikalar, süreçler geliştirir ve uygularım.					
14.Alınan kararlarda insanların aktif rol almasını ve katılımlarını desteklerim.					

LİDERLİK YÖNELİMLERİ ÖLÇEĞİ	Hiçbir zaman	Nadiren	Bazen	Sık Sık	Her zaman
	1	2	3	4	5
15.Sınıf içi anlaşmazlık ve çatışmaları önceden görür, çözme konusunda yılmadan çalışırım.					
16.Hayal gücüm kuvvetli ve yaratıcıyım.					
17.Problemlere gerçekçi ve mantıklı bir biçimde yaklaşırım.					
18.Tutarlı bir biçimde başkalarına açığım ve yardım ederim.					
19.Güç sahibi başka insanların desteğini kazanmada etkiliyim					
20.Güçlü, iddialı bir vizyon ve misyon duygusu aşılırım.					
21.Açık, ölçülebilir hedefler ortaya koyar ve kişileri sonuçlarından sorumlu tutarım.					
22.İyi bir dinleyiciyim diğer insanların fikirlerine ve katkılarına genellikle açığım.					
23.Politik davranma konusunda duyarlı ve yetenekliyim.					
24.Mevcut gerçeklerin ötesini görerek yeni ve heyecan verici fırsatlar yaratırım.					
25.Detaya önem veririm.					
26.İyi yapılan işler konusunda insanları takdir ederim.					
27.Yeterli desteği sağlamak için okul içi ve dışı ilgi gurupları ile koalisyonlar geliştiririm.					
28.Sadakat ve şevk aşılırım.					

LİDERLİK YÖNELİMLERİ ÖLÇEĞİ	Hiçbir zaman	Nadiren	Bazen	Sık Sık	Her zaman
	1	2	3	4	5
29.Eğitim kurumlarının ve bu kurumlarda hiyerarşinin gerekliliğine inanırım.					
30.Katılımı destekleyen bir liderim.					
31.Çatışma ve muhalefete rağmen başarıya ulaşıyorum.					
32.Çevredeki insanlar için kişiliğimle model /örnek bir liderim.					

EK-3. GÜDÜLENME KAYNAKLARI VE SORUNLARI ÖLÇEĞİ (24SORU)

GÜDÜLENME KAYNAKLARI VE SORUNLARI ÖLÇEĞİ	Hiçbir zaman	Nadiren	Bazen	Sık Sık	Her zaman
	1	2	3	4	5
1.Hemşirelik/sağlık memurluğu/ebelik mesleğini ilgi duyduğum için seçtim.					
2.Hemşirelik/sağlık memurluğu/ebelik mesleği ile ilgili bilgileri öğrenmeyi içtenlikle isteyerek yapıyorum.					
3.Hemşirelik/sağlık memurluğu/ebelik mesleği toplumda kabul görmemi sağlayacak.					
4.Hemşirelik/sağlık memurluğu/ebelik mesleği ile ilgili bilgi ve becerileri öğrenirsem kendimi bulmuş olacağım.					
5.Hemşirelik/sağlık memurluğu/ebelik mesleği ile ilgili bilgi ve becerileri öğrenmek bir yetenek ve deneyim işidir. Ancak bunun bende çok sınırlı olduğunu düşünüyorum.					
6.Aldığım eğitim daha çok insana ulaşmamı sağlayacak.					
7.Aldığım hemşirelik/sağlık memurluğu/ebelik eğitimi sayesinde ilgi alanlarıma ilişkin yazılara daha kolay ulaşacağım.					
8.Aldığım hemşirelik /sağlık memurluğu/ebelik eğitimi kariyerim açısından yükselmemi sağlayacak.					
9.Hemşirelik/sağlık memurluğu/ebelik mesleği ile ilgili bilgi ve becerileri öğrenirsem, kendimi ve ailemi mutlu edeceğim.					

GÜDÜLENME KAYNAKLARI VE SORUNLARI ÖLÇEĞİ	Hiçbir zaman	Nadiren	Bazen	Sık Sık	Her zaman
	1	2	3	4	5
10.Hemşirelik/sağlık memurluğu /ebelik mesleği ile ilgili kazandığım beceriler arkadaşlarım arasında bana prestij kazandırıyor.					
11.Hemşirelik/sağlık memurluğu/ebelik mesleği ile ilgili bilgi ve becerileri öğrenmeyişimin nedeni yeterli çaba göstermememdir.					
12.Hemşirelik/sağlık memurluğu/ebelik ile ilgili bilgi ve becerileri öğrenemiyorum. Çünkü bunları öğrenmeye çabalarken gerginleşiyorum ve unutkanlaşıyorum.					
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.					
14.Çalıştığım materyalin çekici olması ve ilgi çekmesi önemlidir.					
15.Birlikte eğitim aldığım gurubun istekliliği beni etkiler.					
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.					

GÜDÜLENME KAYNAKLARI VE SORUNLARI ÖLÇEĞİ	Hiçbir zaman	Nadiren	Bazen	Sık Sık	Her zaman
	1	2	3	4	5
17.Beklentilerim doğrultusunda gerçekleşecek bir eğitim-öğretim süreci öğrenme konusundaki istekliliğimi artırır.					
18.Okulda öğrenmem gerekenler konusunda benden beklenenler çok yüksek, bu durum beni olumsuz yönde etkiliyor.					
19.Hata yapma korkusu öğrenmemi olumsuz etkiliyor.					
20.Öğrendiğim bilgi ve becerilerimi kullanacağımı bilmek beni daha da motive ediyor.					
21.Benim ki öğrenmek değil sadece bazı şeyleri ezberlemek.					
22.İletişim kurduğum insanların yarattığı baskı öğrenmemi etkiliyor.					
23.Hemşirelik/sağlık memurluğu/ebelik eğitimi almamın benim yaşam kalitemi arttıracığına inanıyorum.					
24.Gelecekte hemşirelik/sağlık memurluğu/ebelik mesleğinin vazgeçilmez bir meslek olarak yerini alacağına inanıyorum.					

EK-4. İZİNLER

LİDERLİK YÖNELİMLERİ ÖLÇEĞİ KULLANIM İZNİ

Re: LİDERLİK YÖNELİMLERİ ÖLÇEĞİNİ YÜKSEK LİSANS TEZİMDE KULLANMA İZNİ HAKKINDA

↑ ↓ ×



Mahçe Dereli (mahce23121976@yahoo.com) [Kişilere ekle](#) 10.12.2015

Kime: esra akkor

Merhaba Esra, olcegi memnuniyetle kullanabilirsin. İyi calismalar, basarilar dilerim.

Sent from my iPhone

On 09 Dec 2015, at 23:40, esra akkor <esrakkor@hotmail.com> wrote:

Değerli hocam,

2003 yılında güvenilirlik ve geçerlilik çalışmasını yaptığınız liderlik yönelimleri ölçeğini GİRNE AMERİKAN ÜNİVERSİTESİ HEMŞİRELİKTE YÜKSEK LİSANS TEZ KONUM OLAN :GİRNE AMERİKAN ÜNİVERSİTESİ HEMŞİRELİK YÜKSEK OKULU ÖĞRENCİLERİNİN LİDERLİK YÖNELİMLERİ VE MOTİVASYON DÜZEYLERİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ konusunda izin verirsiniz kullanmak istiyorum.Teşekkürler...Saygılar...

ESRA AKKOR
YÜKSEK LİSANS ÖĞRENCİSİ
HEMŞİRE

GÜDÜLENME KAYNAKLARI VE SORUNLARI ÖLÇEĞİ İZNİ

ACAT

Klasörler

Gelen kutusu 1728

Gereksiz 25

Taslaqlar 4

Gönderilmiş

Sililmiş

Deleted Messages

esra

tahzek@hotmail.com

Arama Sonuçları

Yeni klasör

Re: GUDULENME KAYNAKLARI VE SORUNLARI ÖLÇEĞİ YÜKSEK LİSANS TEZİMDE KULLANMA İZNİ HAKKINDA

↑ ↓ ×



MEHMET BAHADDİN ACAT (bacat@ogu.edu.tr) [Kişilere ekle](#) 10.12.2015

Kime: esra akkor

ölçeği kullanabilirsiniz. Kolaylıklar diliyorum.

Prof. Dr. M. Bahaddin ACAT
Eskişehir Osmangazi Üniversitesi
Rektör Yardımcısı
Tel:+90 222 2393750/5016
Fax:+90 222 2395400

Kimden: "esra akkor" <esrakkor@hotmail.com>

Kime: bacat@ogu.edu.tr

Gönderilenler: 10 Aralık Perşembe 2015 1:05:40

Konu: GUDULENME KAYNAKLARI VE SORUNLARI ÖLÇEĞİ YÜKSEK LİSANS TEZİMDE KULLANMA İZNİ HAKKINDA

DEĞERLİ HOCAM ,

GİRNE AMERİKAN ÜNİVERSİTESİ/KKTC ,de Hemşirelikte yüksek lisans yapmaktayım.Mevcut tez konum "Girne Amerikan Üniversitesi Hemşirelik Yüksek Okulu Öğrencilerinin Liderlik Yönelimleri ve Motivasyon Düzeylerini Değerlendirmek",tez çalışmamda kullanmak için 2006 yılında geçerlilik ve güvenilirlik testini yaptığınız ve türkçeye çevirdiğiniz Güdülenme Kaynakları ve Sorunları Ölçeğini izin verirsiniz araştırmamda kullanmak istiyorum...TEŞEKKÜRLER...SAYGILAR....

ETİK KURUL ONAYI



GAU
GİRNE AMERICAN
UNIVERSITY

Sayı : 01.03/16
Konu : Etik Kurul Onay

23/03/2016

Etik Kurulumuza yapmış olduğunuz başvuru doğrultusunda “ Hemşirelik Öğrencilerinin Motivasyon Düzeyleri ve Liderlik Yönelimlerinin Değerlendirilmesi ” isimli Araştırma Projeniz değerlendirilmiştir.

Yürütücü : Esra Akkor

Tez Danışmanı : Prof. Dr. Ahmet Başustaoglu

Proje Başvuru Formunuzda belirtildiği koşullarda Araştırma Projenizi gerçekleştirmeniz kurulumuz tarafından uygun bulunmuştur.

Saygılarımla bilgilerinize sunarım.

İlgili Rektör Yardımcısı : Doç. Dr. Hossein Sadri

Araştırma Koordinatörü : Yrd. Doç. Dr. Fatih Hüseyinoğlu

Yayın Koordinatörü : Yrd. Doç. Dr. Derviş Kırıkkaleli

Hukuk Danışmanı : Aral Doğu

İlgili Dekan / Müdür : Yrd. Doç. Dr. Mehmet Zeki Avcı