

K.K.T.C
YAKIN DOĞU ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

HEMŞİRELİK ÖĞRENCİLERİNİN LİDERLİK DAVRANIŞLARI İLE
İLGİLİ ALGI DÜZEYLERİNİN BELİRLENMESİ

Samineh ESAMEILZADEH GHALEHJOUGHİ

HEMŞİRELİK PROGRAMI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

DANIŞMAN: Prof. Dr. Aytolan YILDIRIM

LEFKOŞA

2014

Sağlık Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğüne,

Bu çalışma jürimiz tarafından Hemşirelik Programında Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Jüri Başkanı: (Danışman)

(Prof. Dr. Aytolan YILDIRIM)
İstanbul Üniversitesi

Üye

(Doç. Dr. Nefise BAHÇECİK)
Marmara Üniversitesi

Üye

(Doç. Dr. Ümran DAL)
Yakın Doğu Üniversitesi

ONAY:

Bu tez Yakın Doğu Üniversitesi Lisansüstü Eğitim-Öğretim ve Sınav Yönetmeliği'nin ilgili maddeleri uyarınca yukarıdaki jüri üyeleri tarafından uygun görülmüş ve Enstitü Yönetim Kurulu kararıyla kabul edilmiştir.

Prof. Dr. İhsan Çalış
Sağlık Bilimleri Enstitüsü Müdürü

TEŞEKKÜR

Tezimin oluşmasında geçen süreçte değerli zamanını ayıran, fikirleri ile bana yol gösteren, aynı zamanda manevi desteğini esirgemeyen tez danışmanım Prof. Dr. Aytolan YILDIRIM'a,

Zamanlarını ayırarak tezimin jürisine katılan ve tezi geliştirici fikir ve öneriler getiren Sayın Doç. Dr. Nefise BAHÇECİK ve Doç. Dr. Ümran DAL' a,

Araştırmanın her aşamasında bilgi ve donanımı ile bana destek ve emek verdiğinden dolayı Sayın Yrd. Doç. Dr. Özdem NURLUÖZ' a,

İstatistiksel değerlendirmemde danışmanlığını aldığım Sayın Yrd. Doç. Dr. Özgür TOSUN' a,

Araştırmanın yapılmasına izin verdiğinden dolayı, YDÜ Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Bölüm Başkanlığına,

Araştırmanın uygulamasına katıldıkları için, YDÜ Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Bölümü öğrencilerine,

Tez çalışmam süresince daima yanımda olduklarını hissettiren, eşim, ailem ve arkadaşlarım için teşekkürlerimi sunarım.

ÖZET

ESMAEİLZADEH, S., Hemşirelik Öğrencilerinin Liderlik Davranışları ile ilgili Algı Düzeylerinin Belirlenmesi, Yakın Doğu Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Hemşirelik Programı, Yüksek Lisans Tezi, Lefkoşa, 2014.

Araştırma, Yakın Doğu Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Bölümü öğrencilerinin liderlik davranışları ile ilgili algı düzeylerinin belirlemesi amacı ile tanımlayıcı olarak yapılmıştır. Araştırmanın evreni, Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti Yakın Doğu Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Bölümünün de 2013-2014 Eğitim- Öğretim yılında eğitim gören toplam 483 öğrenciden oluşmuştur. Örneklem seçimine gidilmemiş ve araştırmaya gönüllü olarak katılmayı kabul eden tüm öğrenciler (N=332) örneklem kapsamına alınmıştır. Veriler, araştırmacı tarafından literatüre dayanılarak hazırlanan Kişisel Bilgiler Formu, Mesleki Yaşama İlişkin Liderlik Davranışları Ölçeği ve Sivil Hayata İlişkin Liderlik Davranışları Ölçeği aracılığı ile toplanmıştır. Verilerin istatistiksel analizinde, Statistical Package for the Social Science (SPSS) 15. 0 for Windows Evaluation paket programı kullanılmış ve aritmetik ortalama, sayı ve yüzdelik, Mann Whitney U testi ve Kruskal Wallis Varyans Analiz yöntemlerinden yararlanılmıştır. Araştırma sonucunda, öğrencilerin Mesleki hayata ilişkin liderlik davranışları ölçek puan ortalamasının $4,24 \pm 0,26$, Sivil hayata ilişkin liderlik davranışları ölçek puan ortalamasının $3,85 \pm 0,50$ olduğu saptanmıştır. Araştırma kapsamına alınan öğrencilerin, Mesleki yaşama ilişkin liderlik davranışları algılarının eğitim gördükleri sınıflara göre karşılaştırılmasında aralarında istatistik açıdan anlamlı bir fark olduğu ($p < 0,05$), Sivil hayata ilişkin liderlik ölçeği genelinden almış oldukları puanların, sınıf düzeylerine, konaklama durumuna, liderlik özellikleri ve yönetici olarak çalışmayı isteme durumlarına göre karşılaştırılmasında aralarında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu belirlenmiştir ($p < 0,05$). Araştırma sonucunda öğrencilerin mesleki liderlik davranışları algılarının, sivil liderlik algılarına göre daha yüksek olduğu saptanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Öğrenci, Hemşire, Liderlik, Algı.

ABSTRACT

ESMAEILZADEH, S., Nursing Students Perception Levels of Leadership Behaviors, Near East University, Institution of Health Sciences, Master's Degree, Nicosia, 2014.

This research was made descriptively in order to determine the leadership abilities and understanding of the leadership concept at consciousness Level of Nursing students in Near East University. The population of the research is 483 who are student in Health Sciences Faculty of nursing in the mentioned university between 2013-2014. Samples are selected among volunteers (N=332) and they are not selected randomly. The data was collected based on introductory properties form, leadership behaviors related to professional life scale and leadership behaviors related to civil life scale. Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) 15.0 for Windows Evaluation program used for statistical analysis data and for average evaluation, numbers and percentages, different techniques of Mann Whitney U test and Kruskal Wallis Varyans Analysis method has been used. Based on the research the students's average scale score of professional leading behaviors career was $4,24 \pm 0,26$ and their average scale score of personal leading behavior was $3,85 \pm 0,50$. The student who were in our reseach criteria. In the students who has been included in this research, the perception of the Leadership behaviour comparing with their education class is quite different ($P < 0,05$). There is also an important difference ($P < 0,05$) according to the working demands conditions as leaders and comparing their scores in the general scale of leadership in the civil life with their class levels, leadership features and accommodation conditions. In conclusion of the research students understanding (mentioned) of professional leading behaviors career are better than their understanding of personal leading behavior concept.

Key Words: Student, Nurse, Leadership, Perception.

İÇİNDEKİLER

ONAY SAYFASI	iii
TEŞEKKÜR	iv
ÖZET	v
ABSTRACT	vi
İÇİNDEKİLER	vii
SİMGELER VE KISATILMALAR DİZİNİ	ix
TABLolar DİZİNİ	x
1. GİRİŞ	1
1.1. Problemin Tanımı	1
1.2. Araştırmanın Amacı	3
2. GENEL BİLGİLER	4
2.1. Lider ve Liderliğin Tanımı ve Önemi	4
2.2. Liderlik Teorileri	6
2.2.1. Özellikler Teorisi	6
2.2.2. Davranışçı Liderlik Teorileri	7
2.2.3. Durumsal Liderlik Teorileri	9
2.2.4. Gelişmekte Olan Liderlik Teorileri	10

2.3. Liderlik ve Yöneticilik Arasındaki Farklar	11
2.4. Hemşirelik ve Liderlik	12
3. GEREÇ VE YÖNTEM	13
3.1. Araştırmanın Şekli ve Amacı	13
3.2. Araştırmanın Yapıldığı Yer ve Özellikleri	13
3.3. Araştırmanın Evreni ve Örnekleme	14
3.4. Verilerin Toplanması	15
3.4.1. Veri Toplama Araçları	15
- Kişisel Bilgi Formu	
-Mesleki Hayata İlişkin Liderlik Davranış Ölçeği	
-Sivil Hayata İlişkin Liderlik Davranış Ölçeği	
3.4.2. Veri toplama Araçlarının Ön Uygulaması	17
3.4.3. Veri Toplama Araçlarının Uygulaması	18
3.5. Verilerin Değerlendirilmesi	18
3.6. Araştırmanın Etik Boyutu	19
3.7. Araştırmanın Sınırlıkları	19
4. BULGULAR	20
5. TARTIŞMA	34
6. SONUÇ VE ÖNERİLER	38
7. KAYNAKLAR	42

8. EKLER

49

EK 1: Yakın Doğu Üniversitesi Tıp Fakültesi Bilimsel Araştırmalar Değerlendirme

Etik Kurulu Başkanlığı İzin Yazısı

EK 2: Yakın Doğu Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Bölüm

Başkanlığı İzin Yazısı

EK 3: Kişisel Bilgi Formu**EK 4:** Mesleki Hayata İlişkin Liderlik Davranışları Ölçeği**EK 5:** Sivil Hayata İlişkin Liderlik Davranışları Ölçeği**EK 6:** Aydınlatılmış Onam Formu**EK 7:** Özgeçmiş**EK 8:** Diğer Tablolar**EK 9:** Öğrencilerin Mesleki Yaşama İlişkin Liderlik Davranışları Ölçeğine

Verdikleri Yanıtların Dağılımı

EK 10: Öğrencilerin Sivil Hayata İlişkin Liderlik Davranışları Ölçeğine Verdikleri

Yanıtların Dağılımı

SİMGELER VE KISALTMALAR

KKTC: Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti

ÖSS: Öğrenci Seçme Sınavı

ÖSYM: Öğrenci Seçme Yerleştirme Sınavı

TC: Türkiye Cumhuriyeti

YÖDAK: Yüksek Öğretim Planlama, Denetleme, Akreditasyon ve Koordinasyon Kurulu

YÖK: Yüksek Öğretim Kurulu

YDÜ: Yakın Doğu Üniversitesi

n: Sayı

p: Anlamlılık Düzeyi

U: Mann Whitney U testi

\bar{x} : Aritmetik Ortalama

SS: Standart Sapma

SPSS: Statistical Package for the Social Sciences/Sosyal Bilimler İstatistik Paketi

TABLULAR

Tablo 4.1. Öğrencilerin Demografik Özelliklerine İlişkin Bulguların Dağılımı

Tablo 4.2. Öğrencilerin Liderliğe İlişkin Görüşlerinin Dağılımı

Tablo 4.3. Mesleki Yaşama İlişkin Liderlik Davranışları Ölçeği Genel ve alt Boyut Ortalamalarının Dağılımı

Tablo 4.4. Mesleki Yaşama İlişkin Liderlik Davranışları Ölçeği Genel ve Alt Boyut Ortalamalarının Sınıflara Göre Karşılaştırılması

Tablo 4.5. Mesleki Yaşama İlişkin Liderlik Davranışlar Ölçeği Genel ve Alt Boyut Ortalamalarının Liderlik Özellikler Taşıma Durumlarına İlişkin Görüşleri ile Karşılaştırılması

Tablo 4.6. Sivil Hayata İlişkin Liderlik Davranışları Ölçeğine Ait Tanımlayıcı İstatistikler

Tablo 4.7. Sivil Hayata İlişkin Liderlik Davranışlar Ölçeği Genel ve Alt Boyut Ortalamalarının, Sınıflara Göre Karşılaştırılması

Tablo 4.8. Sivil Hayata İlişkin Liderlik Davranışları Ölçeği Genel ve Alt Boyut Ortalamalarının Öğrencilerin Konaklama Durumlarına Göre Karşılaştırılması

Tablo 4.9. Sivil Hayata İlişkin Liderlik Davranışları Ölçek Genel ve Alt Boyut Ortalamaların Liderlik Özelliği Taşıma Durumuna Göre Karşılaştırılması

Tablo 4.10. Sivil Hayata İlişkin Liderlik Davranışlar Genel ve Alt Boyut Ortalamalarının Yönetici Olarak Çalışmayı İsteme Durumlarına Göre Karşılaştırılması

1. GİRİŞ

1.1. Problem Tanımı:

Günümüzde hemşireliğin odak noktası, bir dizi hemşirelik işlevini yerine getirmekten çok, kaliteli ve maliyet etkin hasta bakımının sunulmasıdır. Bu odaklanma hemşirelerin etkili bir liderlik ortaya koymalarını gerektirmektedir (Duygulu ve Kublay, 2008).

Sağlık hizmetlerinin önemli bir bölümünü oluşturan hemşirelik hizmetlerinde karmaşık teknoloji ve yoğun insan ilişkilerinin yer alması, önemli yönetsel sorunların ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Bu durum hemşirelik hizmetlerinin sorumluluk ve etki alanlarının genişlemesine yol açmaktadır. Buradaki başarı ya da belirlenen hedeflere ulaşma ya da hemşirelik hizmetlerindeki etkinlik ve verimlilik sergilenen liderlik davranışları ile çok yakından ilgilidir (Vatan ve Velioğlu, 2012).

Hemşirelik her yaş ve sosyo-ekonomik durumdaki bireye, günlük yaşam aktivitelerinde temel ihtiyaçlarını karşılamak ve sağlıkları ile ilgili sorunlarla bahsedebilmelerine yardımcı olmak üzere yapılan faaliyetler, gösterilen tepkiler, iletişim ve ilişkiler sürecidir. Hemşirelik, sağlığı hedef alan amaçlı faaliyetlerden oluşur, belli bir ortamda hemşire ve hastası arasındaki etkileşim süreci olarak gözlenebilir ve ikisi arasındaki bu etkileşim süreci, yer aldığı ortam, aile, hekim, diğer kişiler ve olaylardan etkilenir (Velioğlu ve diğ., 1991).

Hemşirelik, bireyin sağlığının korunmasında ve geliştirilmesinde etkili olan en eski iki disiplinden birisidir. Bu mesleğin mensuplarını yetiştiren hemşirelik eğitimi teorik ve uygulama bölümlerinden oluşmaktadır (Papatsavru ve diğ., 2010). Hemşirelik eğitiminin temel amacı, her ortamda bireyin, ailenin ve toplumun hemşirelik girişimleri ile karşılanabilecek sağlıkla ilgili ihtiyaçlarını belirleyen, hemşirelik bakımını planlayan, denetleyen ve değerlendiren hemşireler yetiştirmektir. Bu temel amacı gerçekleştirmek için öğrencilerin dersanelerde ve uygulama laboratuvarında öğrendikleri problem çözme ve eleştirel düşünme becerileri ile birleştirilerek gerçek mesleki sosyalizasyon ortamları olan klinik uygulamaya aktarabilmeleri gerekir (Görgülü, 2011).

Tüm örgütlerde olduğu gibi sağlık ve sağlık hizmet sektörünün en kalabalık nüfusunu oluşturan hemşireler içinde lider ya da liderlik becerilerini taşıyan yönetici hemşirelere ihtiyaç vardır. Bunun yanı sıra uluslararası örgütlerde hemşirelerin, sağlık politikalarına katılma ve sağlık sisteminin karar mekanizmalarında yer alması için liderlik becerilerini güçlendirmesi, üst düzey liderlik ve yöneticilik kadrolarına atanmalarının özendirilmesi gerektiği vurgulanmaktadır (Öztürk ve diğ., 2012).

Liderlik tanımlamalarına bakıldığında liderliğin formal konumlara bağlı olmayan politik-kültürel bir kavram olduğu ve liderliğin büyük ölçüde öğrenilen bilgi, tutum ve becerilerden oluştuğu söylenebilir (Arslan ve Uslu, 2014). Yöneticilerin liderlik yönü, çalışanları ile arasındaki etkileşimi kapsayan, karşılıklı güven ve desteğe dayalı bir süreçtir (Taşkiran, 2011). Yöneticilerin liderlik davranışlarının farklı boyutlarının incelenmesi, gerek sosyolojik gerekse organizasyonel açıdan önemli bir araştırma konusu olmuş, liderlik davranışlarını farklı açılardan ele alan çok sayıda model geliştirilmiş, modellerde yöneticilerin liderlik davranışlarını etkileyen faktörler araştırılmıştır Bugünün öğrencilerinin gelecekte liderlik vasıflarına sahip olmaları yükseköğretim kurumlarındaki önderlerinin sayesinde gerçekleşecektir (Ağıl, 2011).

Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti'nde hemşirelik eğitimi alan öğrenciler KKTC vatandaşı ile Türkiye Cumhuriyeti (TC) 'nden gelen öğrencilerden oluşmaktadır. Bu araştırmanın genel amacı öğrencilerin liderlik davranışları ile ilgili algı düzeylerini belirleme, gelecekte lider potansiyeli olan hemşirelere ilişkin veriye ulaşma ve çalışmadan elde edilecek sonuçların KKTC 'de hemşirelik öğretiminin planlanmasına ve lider hemşirelerin yetiştirilmesinde katkıda bulunacağı düşünülmektedir. Sonuçlar hemşirelik eğitimi ile ilgili literatüre 'de katkı sağlayacaktır.

1.2. Araştırmanın Amacı

Bu araştırma, hemşirelik öğrencilerinin liderlik davranışları ile ilgili algı düzeylerinin belirlenmesi amacı ile tanımlayıcı nitelikte gerçekleştirilmiş ve aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır.

Araştırma Soruları:

1. Hemşire öğrencilerinin mesleki liderlik davranışları ile ilgili algıları hangi düzeydedir?
2. Hemşire öğrencilerinin sivil liderlik davranışları ile algıları hangi düzeydedir?
3. Hemşire öğrencilerinin liderlik davranışları ile ilgili algıları demografik özelliklere göre farklılık gösteriyor mu?

2. GENEL BİLGİLER

2.1. Lider ve Liderliğin Tanımı ve Önemi

Liderlik kavramı insanlık tarihi boyunca var olan çok eski bir kavram olup, 1920'li yılların başından itibaren bilime konu olmuş, çok sayıda farklı tanımları yapılmıştır (Bakan ve Büyükbeşe, 2010). Lider, sözlük anlamı gereği, bir gücü, otoriteyi, emir vermeyi, ödüllendirmeyi, izleyicilere sahip olmayı gerektirmektedir. Lider kelime anlamıyla; yol gösteren, aydınlatan, ileriye gösteren, öğreten, birlikte çalıştığı kimselerin istek ve ihtiyaçlarını zamanında sezen yaratıcı kimsedir. Lider, üyesi olduğu grubun amaç ve davranışlarının belirlenmesinde ya da değiştirilmesinde etkili olan kişi olarak da tanımlanabilir (Karahana ve Yılmaz, 2010).

Grup ve örgütleri oluşturan insanlar farklı görüş düşünce ve eğilimlerle, farklı çevrelerden edindikleri bilgi ve tecrübelerle sahiptirler. Bu durum onların farklı amaçlara, inançlara ve tutumlara sahip olmaları sonucunu doğurur. Bu farklı kültürel mozaığe sahip bireyleri belirli amaçlar, normlar, değerler ve kültür ortamına sahip işletme içinde bir arada tutma ve verimli bir şekilde çalıştırma liderlik bilgi ve becerisini gerektirir (Akman, Demir ve Karadağ, 2013).

Liderler, toplumların yaşamını etkilediği ve tarihin akışını değiştirdiği için her zaman ilgi çekmiş çok sayıda araştırmaya konu olmuştur. Yönetme ve yönetilme olgusu sürekli toplum gündeminde olmuştur. Liderlik kavramı, yönetici ve örgüt kavramı ile birlikte önem kazanmıştır. Her yönetici liderlik yeteneklerine sahip olmayabilir, ancak iyi bir yönetici olmak için liderlik yeteneğine sahip olmak gerekir (Atar ve Özbek, 2009).

İnsanlar grup halinde yaşayan sosyal nitelikli canlılar oldukları kadar oluşturdukları grupları yönetecek ve hedeflerine götürecek liderlere de gereksinim duyan varlıklardır. Liderlik konusunda ortaya atılan birçok tanımlar incelendiği ve bir sentez oluşturulmaya çalışıldığı takdirde bu kavramı; bir grup insanı belirli amaçlar etrafında toplayabilme ve bu amaçları gerçekleştirmek için onları harekete geçirme yetenek ve bilgilerinin toplamıdır diye tanımlayabiliriz (Eraslan, 2004). Aynı zamanda liderlik, toplumların gelişim ve değişimine olanak veren en önemli

kavramlardan biridir (Solmaz ve Türkay, 2011). Başka bir tanıma göre liderlik, insanları grubun ya da organizasyonun vizyon ve amaçlarını etkili bir şekilde başarma hedeflerine doğru etkileyebilme ve ortak bir çaba yaratma yeteneği ifade edilmektedir (Ehtiyar ve Tekin, 2011).

Liderlik, insanları belirlenmiş hedefler yönünde çaba göstermeye ikna etme yeteneğidir. Liderler gruplarda bulunan enerjiyi belirleyerek bunu potansiyel bir enerjiye dönüştürmelidirler. Örgütte grup etkinliği ve verimliliği söz konusu olduğunda, insan çabalarının birleştirilmesi ve düzenlenmesi gerektiğinde liderlere ihtiyaç doğmuştur. Liderlik temelde bireyin diğer bireylerin davranışlarını etkileyebilme yeteneğidir (Özkalp ve Kırel, 1996).

İşletmelerde, örgütsel birliktelik, takım çalışması ve örgütsel bağlılık gibi birçok özellik liderlik süreci sonucunda sağlanmaktadır. Liderlik tanımlarının hepsi liderin insanlar üzerinde yarattığı etki üzerine odaklanmıştır. Çünkü liderlerin çalışanlar üzerindeki etkisi; liderin verimliliği, çalışanların davranışları ve performansları da dâhil olmak üzere birçok örgütsel çıktıyı da etkilemektedir (Tülay ve Yılmaz, 2011).

Lider, etkileme gücüne sahip olduğu halde bu gücü kullanmıyorsa sonuç elde edilmeyecek ve güç, potansiyel olarak kalacaktır. Aslında, yaşayan herkes davranışı, yaptığı ve/veya yapmadığıyla sürekli bir şekilde çevresinde etki oluşturuyor (Çırpan, 2013). Liderlik tanımlarında ortak birçok nokta vardır. Bu ortak payda konumundaki etmenler; belirli bir grup, belirli bir amaç ve bu amacı gerçekleştirmek adına söz konusu grubu yönlendirecek liderdir. Dolayısıyla “liderlik en genel anlamda; bir grup insanı, belirli amaçlar etrafında toplayabilme ve bu amaçları başarabilmek için bu grup üyelerini harekete geçirme, etkileyebilme yeteneklerinin bütünüdür” diye ifade edilebilir (Özkeskin, 2012).

Liderliğin temel özellikleri aşağıdaki şekilde özetlenebilir:

- Liderlik, çok yönlü bir etkileşim sürecidir.
- Liderlik, ikna ya dayalı davranışları içerir.

- Liderlik sürecinde, takipçiler aktif katılımcı konumundadırlar.
- Lider ve takipçileri, değişim ve dönüşümü amaçlar.
- Ortak bir misyona yönelik karşılıklı amaç ve hedefler söz konusudur (Öztop, 2008).

Liderlik, sonuç elde etme ve diğer bireyler üzerinde etki bırakmayı da içerir. Oluşturulacak olan etki bir ortam içinde gerçekleşir. Bu sonucu elde ederken liderin, enerjisini yapılacak iş/görev veya birlikte çalıştığı insanlar üzerinde yoğunlaştırmasını bekleriz. Yapılan araştırmalar, liderin bu iki alandan herhangi birisinde diğerini ihmal edecek şekilde yoğunlaşmasının olumsuz sonuçları olduğunu göstermiştir (Çırpan, 2013).

Liderlik kavramını etkileyen dört önemli faktör bulunmaktadır. Bunlar: İlk olarak, liderin sahip olduğu bireysel yetenek ve kişilik özellikleridir. İkinci olarak, örgütün veya grubun özellikleri ve beklentileridir. Üçüncü olarak, liderle izleyiciler arasındaki ilişkinin ortaya çıktığı durumdur. Son olarak da etkileşimde bulunan lider ve takipçilerinin ortak amaçlarıdır. Liderlik bu dört ana faktörün bir fonksiyonudur (Aykanat, 2010).

2.2. Liderlik Teorileri

Liderlik yaklaşımları organizasyonel amaçları başarmak için gereken yolları kolaylaştıran modellerdir (Uysal ve diğerleri, 2011).

2.2.1. Özellikler Teorisi

Özellik kuramlarında başarılı ve başarısız liderlerin özellikleri karşılaştırılmaya çalışılmıştır. Yapılan bu karşılaştırmalarda liderlerin belirgin özellikleri ortaya konmuştur. Etkili liderlerin ilgi, yetenek ve kişilik özellikleri açısından etkisiz liderlerden farklı olduğu düşünülmüştür. Özellik kuramının

izleyenlerin ihtiyaçlarını göz ardı etmesi, çeşitli özelliklerin göreceli önemini açıklığa kavuşturmaması ve durumsal faktörlerin dikkate alınmaması, önemli sınırlılıkları oluşturur (Arıkanlı ve Ulubaş, 2004).

2.2.2. Davranışçı Liderlik Teorileri

Liderin kişisel özelliklerinin incelenmesinin liderlik etkinliğini yeterince ifade edemediğinin fark edilmesiyle 1950’li yıllardan sonra araştırmalar liderin davranış özelliklerini belirlemeye yönelmiştir. Liderlerin görevlerini yerine getirebilmeleri için nasıl davranmaları gerektiği sorusuna zm arayan yönetim bilimciler bu alanda dört temel yaklaşım ne srmuşlerdir (Tunalı, 2006). Liderliği davranışsal açıdan inceleyen Ohio State niversitesinin alışmaları ikinci Dünya Savaşından hemen sonra başlamıştır. Lider davranışının grup üyelerinin iş doyumunu ve başarısı üzerinde etkili olduğu belirlenmiştir. Görev yönelimli liderlik davranışı doğrudan örgütsel amaçlarla ilgilidir. Bu boyut, örgütleme, görev analizi yapma, iletişim kanallarını kurma, iş görenler arasındaki ilişkileri belirleme ve grup performansını değerlendirme gibi davranışları kapsamaktadır (Arıkanlı ve Ulubaş, 2004).

Michigan niversitesi alışması, etkili ve etkili olamayan liderler arasındaki davranış farklarını bulmayı amaçlamıştır. Araştırmanın sonucu, en etkili liderin, yüksek performanslı ve etkili bir iş grubu kurabilmek için çalışanların ihtiyaçlarına öncelik veren liderler oldukları bulunmuştur. Ayrıca araştırmacılar, tıpkı Ohio State araştırmasındaki gibi, kişiye yönelik ve işe yönelik olmak üzere iki farklı liderlik tarzı bulmuşlardır. İşe yönelik liderler, grup çalışanlarının önceden belirlenen ilke ve yöntemlere göre çalışıp çalışmadıklarını yakından kontrol eden, büyük lde cezalandırma ve mevkiye dayanan resmi otorite kullanan bir davranış gösterirler. Buna karşılık kişiye yönelik liderler, yetki devrini esas alıp çalışanlarının kişisel gelişimleri ile yakından ilgilenen bir yaklaşım göstermektedirler (le, 2011).

Blake Mouton’un Yönetim Tarzları Matriksi, büyük lde örgüt geliştirme ile ilgili eğitim programlarında kullanılan bir model, önderlerin davranışlarındaki etmenleri iki grupta toplamıştır. retime ilgi ve insana ilgi boyutlarıdır. Ancak

buradaki “ilgi” kelimesi, yöneticilerin yönetici ya da insanla nasıl ilgili oldukları anlamına gelmektedir; üretim miktarına ilgi anlamına gelmez. Üretime ilgi, önderin politika kararlarının kalitesi, işlem ve süreçlerin kalitesi, destek hizmetlerin kalitesi, iş verimliliği ve çıktı miktarı gibi konulara ilişkin tutumları ifade etmektedir. İnsana ilgi ise; hedeflerin başarılmasına yönelik bireysel bağlanma, personelin saygınlığını koruma, güvene dayalı sorumluluk dağıtma, iyi çalışma koşullarını sağlama ve tatmin edici kişiler arası ilişkileri geliştirme gibi olguları içerir (Ateş, 2001).

McGregor’un X ve Y Teorisine göre, insan davranışı hakkındaki varsayımlar birbirine zıt görüşleri içeren iki grupta toplanabilir ve X ve Y teorisi olarak adlandırılabilir.

X teorisi şu varsayımları içermektedir:

- Ortalama bir insan çalışmayı sevmez ve işten mümkün olduğu kadar kaçmaya çalışır.
- Ortalama bir insan sorumluluk yüklenmek istemez, fazla istekli değildir ve güvenceyi her şeye tercih eder.
- Bu özellikleri dolayısıyla insanları çalıştırmak için onları zorlamalı, yakından kontrol etmeli ve amaçları gerçekleştirmeleri için cezalandırılmalıdır.

Y teorisi:

- Kişi için iş, oyun ve dinlenme kadar tabiidir.
- Kişi doğuştan tembel değildir. Onu bu hale getiren tecrübeleridir.
- Kişi belirlediği amaç doğrultusunda kendi kendini kontrol ederek çalışır.
- Her insanın potansiyeli vardır. Uygun şartlar altında kişi bunları geliştirir ve daha fazla sorumluluk yüklenmeyi öğrenir.

Dolayısıyla yöneticinin yapması gereken uygun bir ortam yaratmak suretiyle insanın kendini geliştirmesini ve sahip olduğu enerjiyi amaçları doğrultusunda kullanmasını sağlamaktır. Buna göre X teorisi inancındaki liderler daha çok otoriter ve mücadeleci bir davranış gösterirken. Y teorisini benimseyenler daha çok demokratik ve katılımcı bir davranış gösterecektir (Koçak, 2009).

Rensis Likert (Likert Sistem Dört Modeli) Michigan araştırmalarından sonra örgütsel liderliği dört temel tipe ayırmıştır. Likert yaptığı liderlik ayrımı ile :

sistem–1 tipini istismarcı otokratik,

sistem–2 tipini yardımsever otokratik,

sistem–3 tipini katılımcı,

sistem–4 tipini ise demokratik lider olarak belirlemiştir (Erdal, 2007)

2.2.3. Durumsal Liderlik Teorileri

Durumsallık yaklaşımı liderlik biçemleri ve belirli örgütsel durumlar arasındaki ilişkiyi tanımlayan bir liderlik modelidir. Bu yaklaşım Fiedler'in Durumsallık Kuramı, Hersey ve Blanchard'ın Durumsal Liderlik Kuramı, House'un Yol Amaç Kuramı ve Vroom ve Yetton'un Karar Verme Modeli olmak üzere dört ana grup altında toplanabilir (Karahana, 2009). Fred Fiedler'in öncülüğünde 22 yıl boyunca yapılan araştırmalara dayanan bu modelin temelinde grup performansının, liderlik tarzı ve ortam özelliklerinin bir fonksiyonu olduğu düşüncesi yatmaktadır. Bu teori, liderin etkinliğinin koşullara bağlı olduğunu, liderin bir koşul veya örgütte etkin olurken diğer koşul veya örgütte bu etkinliği gösteremeyeceğini içermektedir. Teori bu farklılaşmanın niçin olduğunu araştırmakta, lider-koşul tamamlayıcılığını tanımlamaktadır (Özmen, 2009).

House ve Evans tarafından geliştirilen Amaç-Yol kuramında; lidere iki önemli fonksiyon yüklenmektedir: (a) Örgütsel amaçları belirlemek, (b) Arzulanan davranışlar doğrultusunda astları destekleyerek, onların amaçlara ulaşmasını sağlamak ve sonucunda da ödülleri arttırmaktır. Böylece yönlendirici, destekleyici, katılımcı ve başarıya yönelik lider tipleri ortaya çıkmaktadır (Çil, 2012).

Vroom-Yetton-Jago Modelinde; lider sadece kendi kararı yerine, alternatif kararları da göz önüne alarak karşılaştırma yapar ve kararların alınmasında ast sayısının çok olmasına da özen gösterir. Model; karar ağacı kullanmayı gerekli görür,

yönetici birçok değişik durumlarda kendi durumunu kendi belirler ve karar ağacı vasıtasıyla yolları izleyerek, problem için uygun seçeneği tespit eder (Çil, 2012).

Üç Boyutlu Lider Etkinliği Modeline göre göre, önemli olan bir yöneticinin ne yaptığı değil, sonuç olarak ortaya koyduğudur. Üç boyutlu lider etkinliği modeli, bütün durumlara uygun olacağı öne sürülen, tek bir ideal lider davranışı tipi üzerinde durmamaktadır. Üç Boyut Yaklaşımı, yöneticilerin durumu analiz etmesinden sonra, etkinliği sağlayacak davranış değişikliğini sağlayacak alıştırmaları gösterir (Karahan, 2009).

Hersey ve Blenhard'ın Durumsallık Teorisinde, eğer astlar daha az yetenekli eğitim düzeyleri düşük ve kendilerine güvenleri daha az ise, yetenek, eğitim ve kendine güven seviyesi yüksek olan astların liderlerinden görmek istedikleri davranışlardan daha farklı davranış görmek isteyeceklerdir. Bu modelde olgun olmayan astlar için lider göreve dönük ilişkilere daha çok önem verecek, ancak olgunluk seviyesi arttıkça hem yüksek görev hem de yüksek ilişki davranışı sergileyecektir (Ataman, 2001).

2.2.4. Gelişmekte Olan Liderlik Teorileri

Liderlik teorilerinin karmaşıklığının artması teorisyen ve araştırmacıları yeni teoriler üretmeye zorlamıştır. Araştırmacılar liderlikte neo-genel teoriler geliştirmiş ve liderlerin belirli özellikleri üzerinde odaklanmışlardır. Dönüşümcü liderler, basit değişim yöntemlerinin ötesinde hareket ederler, ilginç hayaller kurarlar ve performansın daha yüksek seviyesini başarmak için çalışanlara imkân tanır. dönüşümsel liderliği dört farklı boyutta açıklamıştır. Bunlar: karizma, ilham, kişisel düşünce ve zihinsel teşviktir (Çelik ve diğerleri, 2007).

Dönüşümcü lider, astlarını ya da izleyicileri, onların tüm yetenek ve becerilerini ortaya çıkararak ve kendilerine olan güvenlerini artırarak, onlardan normal olarak beklenenden daha fazla sonuç almayı hedefleyerek motive eder. Diğer bir ifadeyle, dönüşümcü lider, örgütsel amaçları, izleyicilerin motivasyonuna önem

vererek kendini izleyenlerin duygusal ve entelektüel ihtiyaçlarını motivasyonlarını geliştirirler (Akbolat ve Diğerleri, 2013).

Karizmatik liderler izleyicilerine vizyon oluşturabilen, bağlılık geliştirmeleri için destek olan, kolektif amaçlar peşinde koşabilen ve öngörülen amaçlara ulaşınca kendilerini başarılı hisseden bir yol aşılmasını becerebilen kişilerdir. Karizmatik liderler izleyicilerinin ihtiyaçlarını, değerlerini, tercihlerini ve isteklerini değiştirmektedir. Özetle karizmatik liderler sahip oldukları öz güvenleri, cesaretleri, konuşma ve ikna yetenekleri, vizyon ve değerleriyle başkalarını etkileyebilen kişilerdir (Aykanat, 2010).

2.3. Liderlik ve Yöneticilik arasındaki Farklar

Yönetim, belli bir organizasyon içinde belirli prosedürler ve teknikler yardımı ile organizasyonu belirlenmiş amaçlara ulaştırılacak iş ve faaliyetlerin gerçekleştirilmesini sağlar. Mevcut koşullar altında organizasyonun en iyi sonucu üretebilmesi sürecidir. Liderlik, işletmenin değişimlere uyabilmesi için gerekli yenilik ve değişimleri, dönüşümleri yapmak, organizasyonlara yeni bir vizyon vermekle ilgilidir (Koçel, 2011).

Liderlik ve yöneticilik terimleri sık sık birbirinin yerine kullanılmaktadır. Diğer yandan ise bazıları her iki terimi de birbirine tamamen zıt olarak görmekte ve aynı zamanda hem iyi bir yönetici hem de iyi bir lider olunamayacağına inanmaktadır. Liderlik ile yöneticilik arasında belirgin benzerlikler bulunabilmekte birlikte bu terimler arasında birtakım önemli farklılıklar da bulunmaktadır. Yöneticilik genellikle daha fazla görev yönelimli iken liderlik çoğunlukla daha fazla ilham verici ve vizyoner olarak değerlendirilmektedir. Yöneticilik ve liderliğin ayrı fakat birbirini tamamlayıcı kararlar olduklarını ve değişen dünyada birinin diğeri olmaksızın herhangi bir fonksiyon gösteremeyeceğini öne sürmektedir (Herdman, 2012).

2.4. Hemşirelik ve Liderlik

Günümüzde sağlık bakım giderlerinin karşılanmasında yaşanan güçlükler ve buna paralel ülke sağlık politikalarındaki değişiklikler, geleneksel sağlık bakımı ve tedavisi yerine, yaratıcı, verimli ve etkili yöntemlerin geliştirilmesini gerektirmektedir. Bu sorumluluğu yüklenmek ve sağlık bakım hizmetlerinde kalite ve verimliliği sağlamak için ise güçlü bir liderliğe gereksinim duyulduğu gözlenmektedir (Duygulu ve Kublay, 2008).

Hastanelerdeki hemşirelik hizmetleri yönetimi, hastalara hemşirelik bakımı verilirken gerekli her türlü olanağı sağlayan, hastanenin amaç ve politikalarının gerçekleştirilmesine yönelik bir koordine faaliyetler sistemidir. Bu nedenle de hemşirelik hizmetleri yöneticiliği özel bilgi, beceri ve kişilerarası ilişkilerde ileri anlayış gerektirir (Acarer ve Beydağ, 2013).

Tarihsel süreci içinde hemşirelik, kadın mesleği olması otoriteye bağlı kalma ve riske girme davranışının az olması nedeni ile etkin liderler geliştirememiştir. Buna karşı, sağlık ekibinin bir üyesi olarak hemşireler, yönetim rolünü üstlenirken, hastalara bakarken gruplarla etkileşirler. Bu etkileşim sırasında hemşireler eğitim ve danışmanlık hizmetlerini sunduklarından liderlik özelliklerine gereksinin duyarlar. Hemşireleri liderliğe hazırlama risk alma, kendini tanıma, stresle baş edebilme, değişim yaratabilme ve iletişim becerileri gibi özelliklerinin kazanılması önemlidir (Vural, 1997).

Günümüzde hemşireliğin odak noktası, bir dizi hemşirelik işlevini yerine getirmekten çok, kaliteli ve maliyet etkin hasta bakımının sunulmasıdır. Bu odaklanma hemşirelerin etkili bir liderlik ortaya koymalarını gerektirmektedir (Duygulu ve Kublay 2008). Anahtar liderlik ve yöneticilik pozisyonlarında yer alan ve yer alacak olan kimselerin yürürlükteki uygulamaları şekillendirmeye yardım edebilecek, farklı disiplinlerdeki ekiplerde çalışabilecek, etkin ve uygun maliyetli hizmetleri planlayıp yönetebilecek, sağlık hizmetlerinin planlanması ve iletilmesinde topluluklar ve ana tarafları dahil edebilecek ve diğer hemşire yöneticiler ile liderleri gelecek için hazırlayabilecek derecede yeteri kadar hazırlanmış olmaları gerekmektedir (Herdman, 2012).

3. GEREÇ VE YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Şekli ve Amacı:

Bu çalışma hemşirelik öğrencilerinin liderlik davranışları ile ilgili algı düzeylerinin belirlenmesi amacı ile tanımlayıcı olarak yapılmıştır. Araştırma Soruları:

1. Hemşire öğrencilerinin mesleki liderlik davranışları ile ilgili algıları hangi düzeydedir?
2. Hemşire öğrencilerinin sivil liderlik davranışları ile algıları hangi düzeydedir?
3. Hemşire öğrencilerinin liderlik davranışları ile ilgili algıları demografik özelliklere göre farklılık gösteriyor mu?

3.2. Araştırmanın Yapıldığı Yer ve Özellikleri:

Araştırma, Yakın Doğu Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Bölümü'nde (YDÜ), 2013-2014 eğitim-öğretim yılında yapılmıştır.

Yakın Doğu Üniversitesi (YDÜ) Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Bölümünün çekirdeğini sırası ile; Sağlık Bakanlığı bünyesinde 1973-1990 yıllarında ortaokul sonrası 2 yıllık 'Hasta Bakıcılık ve Ebelik Okulu', 1985-1989 yılları arasında mevcut yasa altında lise sonrası 3 yıllık eğitimle 'Hasta Bakıcılık ve Ebelik Okulu' 1990 yılında değiştirilmiş adıyla "Hemşirelik ve Ebelik Okulu", 1994 yılında ise lise sonrası 2 yıllık ön lisans eğitimi ile 'Hemşirelik Meslek Yüksekokulu' oluşturmuştur.

KKTC Sağlık Bakanlığı Hemşirelik Meslek Yüksek Okulu eğitimini, Sağlık Bakanlığı ve YDÜ arasında 2004 yılında imzalanan protokol çerçevesinde YDÜ'nin fiziksel, sosyal ve kültürel desteğinden yararlanarak 2006 yılına kadar sürdürmüştür. 2006-2007 Eğitim-Öğretim yılında yapılan ek bir protokolle, YÖDAK'ın yaptığı merkezi sınavla ilk lisans öğrencileri alınmıştır. 2007-2008 eğitim-öğretim yılında ise, YDÜ Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Bölümü olarak dört yıllık lisans ve yüksek lisans eğitimine başlamıştır. Ayrıca 2007-2008 eğitim- öğretim yılında daha önce ön lisanstan mezun olan hemşirelere dikey geçişle lisans eğitimi imkânı sağlanmıştır. Hemşirelik Bölümüne Türkiye Cumhuriyeti'nden Öğrenci Seçme Sınavı (ÖSS) ile Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti'nden (KKTC) ise YDÜ'nün yaptığı sınavla öğrenci alınmaktadır. Eğitim süresi 2009-2010 Eğitim- Öğretim yılı itibari ile beş yıldır (bir yıl İngilizce hazırlık).

3.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklem

Araştırmanın evreni, Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti Yakın Doğu Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Bölümü'nde 2013-2014 Eğitim – Öğretim yılında Toplam 483 öğrenciden oluşmuştur (N=483). Örneklem seçimine gidilmeden evrenin tamamı araştırmaya dâhil edilmiştir. Mümkün olan en fazla sayıda öğrenciye ulaşılabilmek için araştırma, temel meslek derelerinde gerçekleştirilmiş, 483 kişilik evrenden maksimum kişiyle görüşülmeye çalışılmış ve %95 güven aralığında %5 hata payı ile 332 öğrenci ile görüşülmüştür.

Araştırmaya katılan öğrenci hemşirelerin sınıflara göre dağılımı (N=332)

SINIFLAR	ÖĞRENCİ SAYISI (N)	YÜZDE (%)
1. SINIF	27	8.13
2. SINIF	93	28.01
3. SINIF	109	32.83
4. SINIF	103	31.02

3.4. Verilerin Toplanması

Araştırmanın verileri, üç ayrı veri toplama aracı kullanılarak elde edilmiştir. Öğrencilerin demografik özelliklerine ilişkin veriler, araştırmacı tarafından oluşturulan kişisel bilgi formu ile toplanmış, liderlik özelliklerine ilişkin algıları ise Ağıl tarafından 2011 yılında geliştirilen ve Sivil Hayata İlişkin Liderlik Davranışları Ölçeği kullanılarak belirlenmeye çalışılmıştır.

3.4.1 Veri toplama Araçları

a. Kişisel Bilgi Formu:

Araştırmacı tarafından hazırlanan kişisel bilgi formu, öğrencilerin sosyo-demografik özelliklerini ve liderlik hakkındaki düşüncelerini içeren toplam 12 sorudan oluşmuştur.

b. Mesleki Yaşama İlişkin Liderlik Davranışlar Ölçeği:

Öğrencilerin mesleki yaşama ilişkin liderlik davranışları hakkındaki görüşlerinin saptanması amacıyla Ağıl (2011) tarafından geliştirilmiş, 7 alt boyut, 36 ifadeden oluşan ve 5'li likert tipine göre hazırlanmış "Mesleki Hayata İlişkin Liderlik Davranışlar Ölçeği" kullanılmıştır. Ağıl (2011) tarafından gerçekleştirilen ölçekte alt boyutlar, ekip çalışması, sonuca ulaşma, riskten kaçma, amaçları önemseme, riski önleme, kurumsal ilişkiler ve öngörü yaratma başlıkları altında 7 alt boyuttan oluşturulmuştur. Araştırmacı tarafından yapılan güvenilirlik çalışması neticesinde ölçek geneline ilişkin cronbach alfa değeri 0,88 olup, alt boyutlara ilişkin cronbach alfa değerleri 0,63-0,78 arasında değişmektedir. Veri toplama aracı olarak kullanılan mesleki yaşama ilişkin liderlik davranışları ölçeğine yanıtlar "Kesinlikle katılmıyorum" (1)", "Katılmıyorum (2)", "Kararsızım (3)", "Katılıyorum (4)", "Kesinlikle katılıyorum (5) "şeklinde düzenlenmiştir.

Ölçeğin Alt Boyutları ve belirleyen ifadeler

Ekip çalışması; Öğrencilerin olaylara kurum çalışanları açısından bakması, karar alırken kurum çalışanlarının görüşlerini dikkate alması, kurum çalışanlarının özel sorunlarına duyarlılık göstermesi, çalışanların ihtiyaç ve beklentilerine ilgi göstermesi, çalışanların yeteneklerini ortaya koyması için önemli görevler vermesi, astlarının yeteneklerini güçlendirecek ortamlar hazırlaması, çalışanları işlerine istekle bağlanması için özel bir gayret göstermesi davranışlarını içermektedir.

Sonuca Ulaşma; çalışanları iddialı ve rekabetçi bir tarzda mücadeleye zorlama, işlerin zamanında bitmesi için tarih belirleme ve kontrol altında tutma, yetki ve sorumlulukları sonuna kadar kullanma, başarıya odaklanılması için yüksek düzeyde hedefler koyma davranışlarını içerir.

Riskten kaçınma; en az risk alacak şekilde hareket etme, karar ve uygulamaların mevcut durumu korumaya yönelik olması, hızla değişen koşullara uyum sağlama davranışlarını içermektedir.

Amaçları önemseme; kurum içerisinde güven ortamı yaratma, amaçlara yönelik ikna, çalışanlarla mesafeyi koruma, somut durumlar üzerinde durarak sonuca ulaşma davranışlarını içerir.

Riski önleme; uygulamaların uzun dönemli sonuçlarını dikkate alma, olaylara uzun dönemli planlamaya dayalı analiz yoluyla yaklaşma, kurumun misyon ve değerlerini önemseme davranışlarını içermektedir.

Kurumsal İlişkiler; çalışanlara düşünceleri dolambaçsız biçimde ifade etme, duyguları kontrol etme ve sakin davranma, çalışanlara sadece bilmeleri gereken konularda bilgi sunma davranışlarını ifade eder.

Öngörü yaratma; vizyona yönelik kararlarda bağımsız olma, çalışanların hata yaparak öğrenmelerine fırsat tanıma, uzmanlık alanı ile ilgili bilgilerini sürekli geliştirme davranışlarını ifade eder.

c. Sivil Hayata İlişkin Liderlik Davranışlar Ölçeği:

Öğrencilerin sivil hayata ilişkin liderlik davranışları hakkında yine Ağıl (2011) tarafından geliştirilen 3 alt boyut ve 14 ifadeden oluşan, “Sivil Hayata İlişkin Liderlik Davranışı Ölçeği” kullanılarak elde edilmiştir. 5’li likert tipine göre hazırlanan ölçeğin Cronch Alfa katsayısı 0.74 olarak belirlenmiştir. Sivil hayata ilişkin liderlik davranışları ölçeğine verilerin yanıtları Hiçbir Zaman (1), Nadiren (2), Bazen (3), Sık sık (4), Her zaman (5) olarak 1.2.3.4.5 şeklinde kodlanmıştır.

Ölçeğin Alt boyutları ve belirleyen ifadeler

İletişim; öğrencilerin iletişim davranışı herhangi bir ortama girildiğinde kolayca uyum sağlamayı, cana yakın bir kişiliği, risk almaktan kaçınmayı, ikna etme yeteneğinin güçlü olmasını ifade eder.

Teknik bakış; öğrencilerin teknik bakış davranışı (aile içerisindeki kararlarda) çocuklarla ilgili kararlarda onların bakış açısı ile bakabilme, eş ve çocukların kararlarını dikkate alma, çocukların hata yaparak öğrenmelerine fırsat tanıma, çocuklar tartıştığında olaydaki somut duruma bakma davranışlarını ifade eder.

Düşünceye saygı; kişi kendisiyle ilgili bir karar alırken arkadaş fikirlerine önem verme, yakın arkadaşları dışındaki insanlarla arasındaki mesafeyi koruma, herhangi bir tartışma ortamında herkesin görüşlerini dinlemeye özen gösterme davranışlarını ifade eder.

3.4.2. Ön uygulama

Hazırlanan soru formunun ve Liderlik Davranışları ölçeklerinin, evrenin %10 unu oluşturan 48 öğrenciye ön uygulama yapılarak anlaşılabilirliği ve kullanılabilirliği açısından test edilmiştir. Ön uygulamada öğrencilerin soruları cevaplama süresi 20 dakika olarak belirlenmiştir.

3.4.3. Veri Toplama Araçlarının Uygulanması

Verilerin toplanmasına başlamadan önce araştırmacı tarafından hemşirelik öğrencilerine araştırmaya ilişkin bilgi verilmiş ve araştırmaya katılımın gönüllülük esasına bağlı olduğu belirlenmiştir. Araştırmaya katılmayı kabul eden öğrencilere aydınlatılmış onam formu verilerek doldurmaları istenmiştir. Daha sonra öğrencilerden Kişisel Bilgiler Formu, Mesleki Yaşama İlişkin Liderlik Davranışları Ölçeği ve Sivil Hayata İlişkin Liderlik Davranışları Ölçeğini yanıtlamalarını istenmiştir. Öğrencilerin yanıtlama süresi yaklaşık 20 dakika sürmüştür.

3.5. Verilerin Değerlendirilmesi

Anket formundan elde edilen veriler, bilgisayar ortamına aktarıldıktan sonra toplanan verilere hatalardan arındırma (editing) işlemi uygulanmıştır.

Verilerin istatistiksel çözümlemesinde Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) 15.0 for Windows Evaluation sürümü kullanılmıştır.

Araştırmaya katılan öğrencilerin demografik ve liderliğe ilişkin görüşlerin belirlenmesinde frekans tabloları kullanılmıştır.

Öğrencilerin her iki ölçeğe verdikleri yanıtların dağılımı ve bu yanıtlara ilişkin ortalamalar ve standart sapmalar verilmiştir.

İstatistiksel çözümlemelerde kullanılacak testlerin belirlemek amacıyla veri setinin normal dağılım gösterip göstermediğini incelemek için normallik testlerinden Kolmogrov-Smirnov (K-S) testi uygulanmıştır. K-S testi sonuçlarına göre veri setinin normal dağılımı tespit edilmiş ve bağımlı değişkenler ile bağımsız değişkenlerin karşılaştırılmasında parametrik hipotez testleri kullanılmıştır.

Çözümlemelerde bağımsız değişkenin grup sayısının iki olması durumunda student t testi kullanılmıştır. Bağımsız değişkenin ikiden fazla olması durumunda Varyans Analizi (ANOVA) kullanılmıştır. Varyans analiz neticesinde değişkenler

arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edilmesi durumunda, farkın hangi gruptan kaynaklandığını tespit etmek amacıyla, ileri analiz yöntemlerinden Post-Hoc Tukey testi uygulanmıştır.

3.6. Araştırmanın Etik Boyutu

Araştırmaya başlamadan önce Mesleki Yaşama İlişkin Liderlik Davranışlar Ölçeği ve Sivil Hayata İlişkin Liderlik Davranışları Ölçeğinin kullanabilmesi için Sayın Yaprak Gonca AĞIL'dan izin alınmıştır. Yakın Doğu Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Bölümü'nden, Yakın Doğu Üniversitesi Tıp Fakültesi Bilimsel Araştırma Değerlendirme Etik Kurulu Başkanlığı'ndan araştırmanın yapılabilmesi için yazılı izin alınmıştır.

Araştırmanın uygulaması için öğrencilerden aydınlatılmış onam formu alınmıştır.

3.7. Araştırmanın Sınırlıkları

Bu araştırma Yakın Doğu Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Bölümü öğrencilerinin görüşleri ile sınırlı olup genellenemez.

4. BULGULAR.

Araştırmaya katılan öğrencilerin demografik özellikleri ile ilgili bulgular:

Araştırmaya katılan öğrencilerin demografik özellikleri ve liderliğe ilişkin görüşlerinin dağılımı Tablo 4.1 ve Tablo 4.2 de gösterilmiştir.

Tablo 4. 1. Öğrencilerin demografik özelliklerine ilişkin bulguların dağılımı (N=332)

	Sayı (n)	Yüzde (%)
Yaş		
21 yaş ve altı	86	25,90
22 yaş	82	24,70
23 yaş	84	25,30
24 yaş ve üzeri	80	24,10
Cinsiyet		
Kadın	275	82,83
Erkek	57	17,17
Sınıf		
I. Sınıf	27	8,13
II. Sınıf	93	28,01
III. Sınıf	109	32,83
IV. Sınıf	103	31,02
Uyruk		
KKTC	133	40,06
Türkiye	199	59,94
Konaklama Durumu		
Aileyle	104	31,33
Yurtta	141	42,47
Kiralık Ev	87	26,20
Toplam	332	100,00

Tablo 4.1’de araştırma kapsamına alınan öğrencilerin demografik özelliklerine göre dağılımı verilmiştir.

Tablo 1 incelendiğinde araştırma kapsamına alınan öğrencilerin %25,90’nın 21 yaş ve altında, %24,70’inin 22 yaşında, %25,30’unun 23 yaşında ve %24,10’unun 24 yaş üzeri olduğu görülmektedir.

Araştırma kapsamına alınan öğrencilerin %82,83’ü kadın öğrencilerden oluşmaktadır.

Öğrencilerin sınıflarına göre dağılımlarını incelendiğinde, %8,13’ü I. sınıfta, %28,01’i II. sınıfta, %32,83’ü III. sınıfta ve %31,02’si IV. sınıfta öğrenim görmektedir. Öğrencilerin %40,06’sı KKTC uyruklu, %59,94’ü Türkiye uyrukludur. Öğrencilerin %31,33’ü aileleriyle, %42,47’si yurtdışı ve %26,20’si kiralık evde kalmaktadır.

Tablo 4. 2. Öğrencilerin liderliğe ilişkin görüşlerinin dağılımı (N=332)

	Sayı (n)	Yüzde (%)
Liderlik Özelliği Taşıma		
Evet	170	51,20
Kısmen	146	43,98
Hayır	16	4,82
Yönetici olma isteği		
Evet	220	66,27
Hayır	37	11,14
Kararsızım	75	22,59
Sahip olunan özellik (n=154)*		
İletişim becerileri gelişmiş, eleştiriye açık, yenilikçi	38	11,45
Disiplinli, sistemli, sorumluluk sahibi	43	12,95
Kararlı, otoriter, kuralcı	38	11,45
Adil, dürüst, saygın	20	6,02
Çözüm odaklı, kriz yönetimi yapabilen, dinamik	15	4,52
Liderlik öğretilme düşüncesi		
Evet	117	35,24
Kısmen	150	45,18
Hayır	65	19,58
Lider ve yönetici arası fark olduğunu düşünme		
Evet	213	64,16
Kısmen	93	28,01
Hayır	26	7,83
Lider olarak izlenen kişinin özellikleri (n=212)*		
İletişim becerileri gelişmiş, eleştiriye açık, yenilikçi	23	6,93
Disiplinli, sistemli, sorumluluk sahibi	37	11,14
Kararlı, otoriter, kuralcı	75	22,59
Adil, dürüst, saygın	46	13,86
Çözüm odaklı, kriz yönetimi yapabilen, dinamik	31	9,34
Hemşire yöneticilerin yeterli liderlik özelliklerine sahip olma durumu		
Evet	32	9,64
Kısmen	191	57,53
Hayır	109	32,83

*: Bu soruyu cevaplayan öğrenci sayısı

Tablo 4. 2’de araştırma kapsamına alınan öğrencilerin liderlik ve yöneticiliğe ilişkin görüşlerinin karşılaştırılması verilmiştir.

Tablo 4.2 incelendiğinde araştırmaya katılan öğrencilerin %51,20’si liderlik özelliklerine sahip olduğunu düşünürken, %4,82’si liderlik özelliklerine sahip olmadığını düşünmektedir. Kararsız öğrencilerin oranı ise %43,98’dir.

Öğrencilerin %6,93’ü “İletişim becerileri gelişmiş, eleştiriye açık, yenilikçi” liderlik özelliklerine sahip olduğunu, %12,95’i “Disiplinli, sistemli, sorumluluk sahibi” liderlik özelliklerine sahip olduklarını, %11,45’i “Kararlı, otoriter, kuralcı” liderlik özelliklerine sahip olduklarını, %6,02’si “Adil, dürüst, saygın” liderlik özelliklerine ve %4,52’si “Çözüm odaklı, kriz yönetimi yapabilen, dinamik” liderlik özelliklerine sahip olduklarını ifade etmiştir.

Öğrencilerin %35,24’ü liderliğin öğretilebileceğini ve %64,16’sı liderlik ve yöneticilik arasında fark olduğunu ifade etmiştir.

Öğrencilerin %6,93’ü ailelerinde ve çevrelerinde lider olarak izledikleri kişilerin “İletişim becerileri gelişmiş, eleştiriye açık, yenilikçi” gibi liderlik özelliklerine sahip olduklarını, %11,14’ü “Disiplinli, sistemli, sorumluluk sahibi” gibi liderlik özelliklerine sahip olduklarını, %22,59’u “Kararlı, otoriter, kuralcı” ve %13,6’sı “Adil, dürüst, saygın” gibi liderlik özelliklerine sahip olduklarını ifade etmiştir.

Araştırmaya katılan öğrencilerin % 32,83’ü hemşire yöneticilerin liderlik özelliklerine sahip olmadıklarını düşünmektedir.

Araştırmaya katılan öğrencilerin Mesleki Yaşama İlişkin Liderlik Davranışları Ölçeğine ilişkin bulgular.

Araştırmaya katılan hemşirelik öğrencilerin Mesleki Yaşama İlişkin Liderlik Davranışları Genel ve Alt boyutlarından aldıkları puanlar, ortalama, minimum maksimum değer ve standart sapmalarının dağılımı Tablo 4.3 de gösterilmiştir.

Tablo 4. 3. Mesleki Yaşama İlişkin Liderlik Davranışları Ölçeği Genel ve Alt Boyut Puan Ortalamalarının Dağılımı (N=332)

Alt boyutlar	n	\bar{X}	ss	Min.	Maks.
Ekip çalışması	332	4,14	0,51	2,29	5,00
Sonuca ulaşma	332	4,07	0,54	2,20	5,00
Riskten kaçınma	332	3,80	0,81	1,33	5,00
Amaçları önemseme	332	4,15	0,61	1,50	5,00
Riski önleme	332	4,04	0,63	1,33	5,00
Kurumsal ilişkiler	332	3,95	0,64	1,67	5,00
Öngörü yaratma	332	3,64	0,66	2,00	5,00
Ölçek geneli	332	4,24	0,26	3,47	4,92

Tablo 4. 3'te araştırma kapsamına alınan öğrencilerin mesleki yaşama ilişkin liderlik davranışları ölçeğinden ve alt boyutlarında almış oldukları puanların tanımlayıcı istatistikleri verilmiştir.

Tablo 4.3 incelendiğinde öğrencilerin ekip çalışması alt boyutunda $4,14 \pm 0,51$ puan, sonuca ulaşma alt boyutundan $4,07 \pm 0,54$ puan, riskten kaçınma alt boyutunda $3,80 \pm 0,81$ puan, amaçları önemseme alt boyutundan $4,15 \pm 0,61$ puan, riski önleme alt boyutundan $4,04 \pm 0,63$ puan, kurumsal ilişkiler alt boyutundan $3,95 \pm 0,64$ puan ve öngörü yaratma alt boyutundan $3,64 \pm 0,66$ puan aldıkları saptanmıştır. Araştırma kapsamına alınan öğrencilerin ölçek geneline ilişkin puan ortalaması $4,24 \pm 0,26$ puan olup, öğrenciler minimum 3,47 maksimum 4,92 puan almıştır.

Mesleki Yaşama İlişkin Liderlik Davranışları Genel ve Alt Boyut Ortalamalarının Hemşire Öğrencilerin Demografik Özelliklerine Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Bulgular:

Mesleki Yaşama İlişkin Liderlik Davranışları ölçeği alt boyut ortalamaları ile araştırmaya katılan öğrencilerin demografik özellikleri karşılaştırılmış ve aralarında istatistiksel açıdan anlamlılık gösteren bulgular Tablo 4.4 ve Tablo 4.5’de gösterilmiştir.

Tablo 4. 4. Mesleki Yaşama İlişkin Liderlik Davranışları Ölçeği Genel ve Alt Boyut Ortalamalarının Sınıflara Göre Karşılaştırılması (N=332)

Alt Boyutlar	Sınıf	n	\bar{X}	ss	Min.	Maks.	F	P
Ekip çalışması	I. Sınıf	27	4,11	0,49	2,57	5,00	1,58	0,19
	II. Sınıf	93	4,20	0,48	2,57	5,00		
	III. Sınıf	109	4,16	0,50	2,29	5,00		
	IV. Sınıf	103	4,05	0,55	2,71	5,00		
Sonuca ulaşma	I. Sınıf	27	3,81	0,70	2,40	5,00	4,78	0,00*
	II. Sınıf	93	4,20	0,50	2,60	5,00		
	III. Sınıf	109	4,09	0,53	2,20	5,00		
	IV. Sınıf	103	3,99	0,51	2,60	5,00		
Riskten kaçınma	I. Sınıf	27	3,93	0,64	1,67	4,67	1,35	0,26
	II. Sınıf	93	3,91	0,91	1,33	5,00		
	III. Sınıf	109	3,72	0,79	1,33	5,00		
	IV. Sınıf	103	3,74	0,75	1,33	5,00		
Amaçları önemseme	I. Sınıf	27	3,95	0,36	3,25	4,75	2,37	0,07
	II. Sınıf	93	4,27	0,63	1,50	5,00		
	III. Sınıf	109	4,14	0,65	2,00	5,00		
	IV. Sınıf	103	4,11	0,60	2,00	5,00		
Riski önleme	I. Sınıf	27	3,89	0,54	2,67	5,00	2,53	0,06
	II. Sınıf	93	4,18	0,66	1,33	5,00		
	III. Sınıf	109	4,02	0,59	2,00	5,00		
	IV. Sınıf	103	3,97	0,65	2,00	5,00		
Kurumsal ilişkiler	I. Sınıf	27	3,77	0,65	1,67	5,00	3,81	0,01*
	II. Sınıf	93	4,11	0,61	1,67	5,00		
	III. Sınıf	109	3,96	0,65	2,33	5,00		
	IV. Sınıf	103	3,85	0,62	2,00	5,00		
Öngörü yaratma	I. Sınıf	27	3,47	0,61	2,00	4,67	4,10	0,01*
	II. Sınıf	93	3,64	0,66	2,00	5,00		
	III. Sınıf	109	3,80	0,69	2,00	5,00		
	IV. Sınıf	103	3,52	0,62	2,00	4,67		
Ölçek geneli	I. Sınıf	27	4,18	0,27	3,50	4,58	3,23	0,02*
	II. Sınıf	93	4,29	0,25	3,61	4,75		
	III. Sınıf	109	4,25	0,27	3,47	4,92		

IV. Sınıf	103	4,19	0,25	3,47	4,83
-----------	-----	------	------	------	------

* $p < 0,05$

Tablo 4. 4'te araştırma kapsamına alınan öğrencilerin öğrenim gördükleri sınıflara göre mesleki yaşama ilişkin liderlik davranışları ölçeğine ilişkin görüşlerinin karşılaştırılması verilmiştir.

Tablo 4. 4. incelendiğinde araştırmaya katılan öğrencilerin sınıflarına göre “sonuca ulaşma” alt boyutuna ilişkin görüşleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu ($p < 0,05$). II. Sınıfta öğrenim gören öğrencilerin puanları, I ve IV sınıflarda öğrenim gören öğrencilerden daha yüksek olduğu saptanmıştır.

Araştırmaya katılan öğrencilerin sınıflara göre “kurumsal ilişkiler yaratma” alt boyutuna ilişkin görüşleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu ($p < 0,05$), II ve III sınıflarda öğrenim gören öğrencilerin puanları, diğer sınıflarda öğrenim gören öğrencilerden daha yüksek olduğu saptanmıştır.

Araştırmaya katılan öğrencilerin sınıflara göre “öngörü yaratma” alt boyutuna ilişkin görüşleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu ($p < 0,05$), III. Sınıfta öğrenim gören öğrencilerin puanları, IV sınıfta öğrenim gören öğrencilerden daha yüksek olduğu saptanmıştır.

Araştırma kapsamına alınan öğrencilerin öğrenim gördükleri sınıflara göre mesleki yaşama ilişkin liderlik davranışları ölçeğinin geneline ait görüşleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu saptanmıştır ($p < 0,05$). Bu fark II. ve IV. sınıf öğrencilerinden kaynaklanıyor olup, II. sınıf öğrencileri ölçek genelinde yer alan ifadeleri IV. sınıf öğrencilerine göre daha çok benimsemiştir.

Tablo 4. 5. Mesleki Yaşama İlişkin Liderlik Davranışlar Ölçeği Genel Ve Alt Boyut Ortalamalarının Liderlik Özellikler Taşıma Durumlarına İlişkin Görüşleri ile Karşılaştırılması (N=332)

Alt Boyutlar	Liderlik Özelliği Taşıma	n	\bar{X}	Ss	Min.	Maks.	F	p
Ekip çalışması	Evet	170	4,15	0,53	2,29	5,00	0,14	0,87
	Kısmen	146	4,12	0,49	2,57	5,00		
	Hayır	16	4,10	0,56	2,57	5,00		
Sonuca ulaşma	Evet	170	4,13	0,55	2,40	5,00	4,72	0,01*
	Kısmen	146	4,03	0,51	2,60	5,00		
	Hayır	16	3,74	0,61	2,20	4,80		
Riskten kaçınma	Evet	170	3,85	0,86	1,33	5,00	0,64	0,53
	Kısmen	146	3,74	0,74	1,33	5,00		
	Hayır	16	3,75	0,83	1,67	5,00		
Amaçları önemseme	Evet	170	4,17	0,67	1,50	5,00	0,30	0,74
	Kısmen	146	4,14	0,56	2,00	5,00		
	Hayır	16	4,06	0,44	3,50	4,75		
Riski önleme	Evet	170	4,06	0,67	1,33	5,00	0,30	0,74
	Kısmen	146	4,03	0,59	2,00	5,00		
	Hayır	16	3,94	0,53	3,00	4,67		
Kurumsal ilişkiler	Evet	170	3,98	0,65	1,67	5,00	0,28	0,75
	Kısmen	146	3,94	0,60	2,00	5,00		
	Hayır	16	3,88	0,90	1,67	5,00		
Öngörü yaratma	Evet	170	3,72	0,68	2,00	5,00	2,29	0,10
	Kısmen	146	3,57	0,65	2,00	5,00		
	Hayır	16	3,52	0,60	2,33	4,67		
Ölçek geneli	Evet	170	4,25	0,28	3,47	4,83	0,80	0,45
	Kısmen	146	4,23	0,25	3,47	4,92		
	Hayır	16	4,18	0,28	3,50	4,69		

* $p < 0,05$

Tablo 4. 5. incelendiğinde araştırmaya katılan öğrencilerin liderlik özelliklerini taşıma durumuna göre “sonuca ulaşma” alt boyutuna ilişkin görüşleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu saptanmıştır ($p < 0,05$). Liderlik özelliği taşıdığını ifade eden öğrencilerinin puanı daha yüksek olduğu saptanmıştır.

Tablo 4. 6. Sivil Hayata İlişkin Liderlik Davranışları Ölçeğine Ait Tanımlayıcı İstatistikler (N=332)

Alt boyutlar	n	\bar{X}	Ss	Min.	Maks.
İletişim	332	3,95	0,64	2,00	5,00
Teknik bakış	332	4,11	0,65	1,50	5,00
Düşünceye saygı	332	3,79	0,74	1,67	5,00
Ölçek geneli	332	3,85	0,50	2,29	5,00

Tablo 4. 6 incelendiğinde araştırmaya katılan öğrencilerin iletişim alt boyutunda ortalama $3,95 \pm 0,64$ puan, teknik bakış alt boyutundan ortalama $4,11 \pm 0,65$ puan ve düşünceye saygı alt boyutundan ortalama $3,79 \pm 0,74$ puan almıştır.

Öğrencilerin sivil hayata ilişkin liderlik davranışları ölçeği geneline verdikleri yanıtlar incelendiğinde, öğrencilerin ölçek genelinden ortalama $3,85 \pm 0,50$ puan aldıkları saptanmıştır. Araştırmaya katılan öğrenciler ölçek genelinden minimum 2,29 puan maksimum 5,00 puan almıştır. Öğrencilerin geneli sivil hayata ilişkin liderlik davranışları ölçeğinde yer alan ifadelere “katılıyorum” ve “kesinlikle katılıyorum” yanıtlarını vererek, bu ifadeleri benimsemiştir.

Araştırmaya Katılan Hemşire Öğrencilerin Sivil Hayata İlişkin Liderlik Davranışları Ölçek Genel ve Alt Boyutlarının Demografik Özelliklere Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Bulgular:

Araştırmaya katılan öğrencilerin Sivil Hayata İlişkin Liderlik Davranışları Ölçek Genel ve Alt Boyut ortalamaları, katılımcıların demografik özellikleri ile karşılaştırılmış ve istatistiksel açıdan anlamlı fark olanlar Tablo 4.7, Tablo 4.8, Tablo 4.9 ve Tablo 4.10' da gösterilmiştir.

Tablo 4. 7. Sivil Hayata İlişkin Liderlik Davranışlar Ölçeği Genel ve Alt Boyut Ortalamalarının, Sınıflara Göre Karşılaştırılması (N=332)

Alt Boyutlar	Sınıf	n	\bar{X}	ss	Min.	Maks.	F	p
İletişim	I. Sınıf	27	3,65	0,69	2,50	5,00	3,43	0,02*
	II. Sınıf	93	4,06	0,56	2,50	5,00		
	III. Sınıf	109	3,99	0,71	2,00	5,00		
	IV. Sınıf	103	3,89	0,59	2,50	5,00		
Teknik bakış	I. Sınıf	27	4,09	0,75	2,00	5,00	0,60	0,62
	II. Sınıf	93	4,17	0,65	1,50	5,00		
	III. Sınıf	109	4,11	0,63	2,25	5,00		
	IV. Sınıf	103	4,05	0,64	2,00	5,00		
Düşünceye saygı	I. Sınıf	27	3,57	0,87	1,67	5,00	6,37	0,00*
	II. Sınıf	93	4,06	0,75	2,00	5,00		
	III. Sınıf	109	3,74	0,78	2,00	5,00		
	IV. Sınıf	103	3,66	0,60	2,67	5,00		
Ölçek geneli	I. Sınıf	27	3,62	0,51	2,36	4,43	4,98	0,00*
	II. Sınıf	93	3,98	0,50	2,29	5,00		
	III. Sınıf	109	3,85	0,54	2,43	5,00		
	IV. Sınıf	103	3,77	0,42	2,79	5,00		

* $p < 0,05$

Araştırma kapsamına alınan öğrencilerin öğrenim gördükleri sınıflara göre sivil hayata ilişkin liderlik davranışları ölçeğine ait görüşlerinin karşılaştırılması Tablo 4. 7'da verilmiştir.

Tablo 4. 7 incelendiğinde araştırmaya katılan öğrencilerin sınıflarına göre “iletişim” alt boyutuna ilişkin görüşleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu ($p<0,05$). I. Sınıfta öğrenim gören öğrencilerin diğer sınıflarda öğrenim gören öğrencilere göre bu alt boyuttan daha az puan aldığı saptanmıştır.

Araştırma kapsamına alınan öğrencilerin öğrenim gördükleri sınıflara göre “teknik bakış” alt boyutuna ilişkin görüşleri arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı saptanmıştır ($p>0,05$). Tüm öğrenciler bu alt boyutta yer alan ifadeleri benzer düzeyde benimsemiştir.

Araştırmaya katılan öğrencilerin sınıflarına göre “düşünceye saygı” alt boyutuna ilişkin görüşleri arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu saptanmıştır ($p<0,05$). II. sınıfta öğrenim gören öğrencilerin puanları diğer sınıflarda öğrencilere göre daha yüksek olduğu saptanmıştır.

Araştırma kapsamına alınan öğrencilerin sivil hayata ilişkin liderlik ölçeği genelinden almış oldukları puanlar incelendiğinde; öğrencilerin sınıflarına göre ölçek genelinden almış oldukları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir ($p<0,05$). Bu fark II. sınıfta öğrenim gören öğrenciler ile I. ve IV. sınıfta öğrenim gören öğrencilerden kaynaklanmaktadır. II. sınıf öğrencileri I. ve IV. sınıf öğrencilerine göre ölçek genelinden daha yüksek puan alarak, ölçekte yer alan ifadeleri daha çok benimsemiştir.

Tablo 4. 8. Sivil Hayata İlişkin Liderlik Davranışları Ölçeği Genel ve Alt Boyut Ortalamalarının Öğrencilerin Konaklama Durumlarına Göre Karşılaştırılması (N=332)

Alt Boyutlar	Konaklama Durumu	n	\bar{X}	ss	Min.	Maks.	F	p
İletişim	Aileyle	104	4,09	0,62	2,25	5,00	3,51	0,03*
	Yurtta	141	3,91	0,69	2,00	5,00		
	Kiralık Ev	87	3,86	0,57	2,00	5,00		
Teknik bakış	Aileyle	104	4,11	0,64	1,50	5,00	0,03	0,97
	Yurtta	141	4,12	0,68	2,00	5,00		
	Kiralık Ev	87	4,09	0,59	1,50	5,00		
Düşünceye saygı	Aileyle	104	3,81	0,76	2,00	5,00	0,44	0,65
	Yurtta	141	3,75	0,74	1,67	5,00		
	Kiralık Ev	87	3,84	0,73	2,00	5,00		
Ölçek geneli	Aileyle	104	3,90	0,53	2,29	5,00	0,96	0,39
	Yurtta	141	3,83	0,50	2,36	5,00		
	Kiralık Ev	87	3,80	0,47	2,29	5,00		

* $p < 0,05$

Öğrencilerin konaklama durumlarına göre sivil hayata ilişkin liderlik davranışları ölçeğine ve ölçeğin alt boyutlarına ait görüşlerinin karşılaştırılması Tablo 4. 8’da verilmiştir.

Tablo 4.8 incelendiğinde araştırmaya katılan öğrencilerin konaklama durumlarına göre “iletişim” alt boyutuna ilişkin görüşleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu saptanmıştır ($p < 0,05$). Aileleri ile konaklayan öğrencilerin diğer öğrencilere göre yüksek puan aldığı saptanmıştır.

Araştırmaya katılan öğrencilerin konaklama durumlarına göre “teknik bakış” ve “düşünceye saygı” alt boyutlarından almış oldukları puanlar arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı ve öğrencilerin bu alt boyutlara ilişkin görüşlerinin benzer olduğu tespit edilmiştir ($p > 0,05$).

Öğrencilerin ölçek geneline ilişkin görüşleri incelendiğinde; öğrencilerin konaklama durumlarına göre ölçek geneline ilişkin görüşleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farkın olmadığı saptanmıştır ($p > 0,05$).

Tablo 4. 9. Sivil Hayata İlişkin Liderlik Davranışları Ölçek Genel ve Alt Boyut Ortalamalarının Liderlik Özelliği Taşıma Durumuna Göre Karşılaştırılması (N=332)

Alt Boyutlar	Liderlik Özelliği Taşıma	n	\bar{X}	ss	Min.	Maks.	F	p
İletişim	Evet	170	4,06	0,62	2,00	5,00	6,16	0,00*
	Kısmen	146	3,86	0,64	2,00	5,00		
	Hayır	16	3,63	0,72	2,50	4,75		
Teknik bakış	Evet	170	4,10	0,62	1,50	5,00	0,63	0,53
	Kısmen	146	4,14	0,65	2,00	5,00		
	Hayır	16	3,95	0,84	2,00	5,00		
Düşünceye saygı	Evet	170	3,77	0,74	2,00	5,00	0,20	0,82
	Kısmen	146	3,82	0,73	2,00	5,00		
	Hayır	16	3,81	0,93	1,67	5,00		
Ölçek geneli	Evet	170	3,88	0,49	2,29	5,00	0,96	0,38
	Kısmen	146	3,82	0,51	2,57	5,00		
	Hayır	16	3,73	0,58	2,36	4,79		

* $p < 0,05$

Tablo 4. 9’de araştırmaya katılan öğrencilerin kendi ifadelerine göre liderlik özellikleri taşıyıp taşıyamama durumlarına göre sivil hayata ilişkin liderlik davranışları ölçeğine ve ölçekte yer alan alt boyutlara ilişkin görüşlerinin karşılaştırılması verilmiştir.

Tablo 4. 9 incelendiğinde araştırmaya katılan öğrencilerin kendi ifadelerine göre liderlik özellikleri taşıma durumlarına göre “iletişim” alt boyutuna ilişkin görüşleri arasındaki istatistiksel olarak anlamlı olduğu ($p < 0,05$), Kendi ifadelerine göre liderlik özellikleri taşıyan öğrencilerin puanları diğer öğrencilerden daha yüksek olduğu saptanmıştır.

Araştırmaya kapsamına alınan öğrencilerin, kendi ifadelerine göre liderlik özellikleri taşıyıp taşıyamama durumlarına göre teknik bakış, düşünceye saygı alt boyutlarından ve ölçek genelinden almış oldukları puanlar arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı tespit edilmiştir ($p > 0,05$).

Tablo 4.10. Sivil Hayata İlişkin Liderlik Davranışlar Genel ve Alt Boyut Ortalamalarının Yönetici Olarak Çalışmayı İsteme DurumlarınaGöre Karşılaştırılması (N=332)

Alt Boyutlar	Yönetici Olarak Çalışma İsteği	n	\bar{X}	ss	Min.	Maks.	F	p
İletişim	Evet	220	4,00	0,63	2,00	5,00	1,75	0,18
	Hayır	37	3,82	0,66	2,50	5,00		
	Kararsızım	75	3,89	0,65	2,50	5,00		
Teknik bakış	Evet	220	4,12	0,58	2,25	5,00	1,36	0,26
	Hayır	37	4,22	0,66	2,00	5,00		
	Kararsızım	75	4,01	0,81	1,50	5,00		
Düşünceye saygı	Evet	220	3,78	0,71	2,00	5,00	5,02	0,01*
	Hayır	37	4,13	0,68	2,67	5,00		
	Kararsızım	75	3,66	0,83	1,67	5,00		
Ölçek geneli	Evet	220	3,86	0,48	2,43	5,00	1,87	0,16
	Hayır	37	3,92	0,41	3,07	4,79		
	Kararsızım	75	3,75	0,59	2,29	5,00		

* $p < 0,05$

Araştırmaya kapsamına alınan öğrencilerin, ileride yönetici olarak çalışmayı isteme durumlarına göre iletişim, teknik bakış alt boyutlarından ve ölçek genelinden almış oldukları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı tespit edilmiştir ($p > 0,05$). Öğrencilerin iletişim, teknik bakış alt boyutlarına ve ölçek geneline ilişkin görüşleri benzerdir.

Tablo 4.10 incelendiğinde araştırmaya katılan öğrencilerin ileride yönetici olarak çalışmayı isteme durumlarına göre “düşünceye saygı” alt boyutuna ilişkin görüşleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu ($p < 0,05$), İleride yönetici olarak çalışmayı düşünmeyen öğrencilerin puanları diğer öğrencilerden daha yüksek olduğu saptanmıştır.

5. TARTIŞMA

Hemşirelik öğrencilerinin liderlik davranışları ile ilgili algı düzeylerinin belirlenmesi amacıyla (N=332) yapılan bu çalışmadan elde edilen bulgular literatür doğrultusunda üç başlık altında tartışılmıştır.

a. Hemşire Öğrencilerin demografik özellikler ve liderliğe İlişkin görüşlerinin tartışılması;

Araştırmanın bulgularından, katılımcıların çoğunluğunun kız öğrencilerden oluştuğu eğitime Türkiye’den katıldıkları ve çoğunlukla yurttan kaldıkları belirlenmiştir. (Tablo1) Liderlikle ilgili görüşlerinin dağılımına bakıldığında, çoğunun kendilerinde liderlik özellikleri taşıdığı görüşünde oldukları, yönetici olmayı istedikleri, yönetici özellikleri olarak disiplinli sistemli ve sorumluluk sahibi olmayı ifade ettikleri, liderliğin öğretilebileceğine “kısmen” katıldıkları, yönetici ile liderlik arasında “fark olduğunu” düşündüklerini ifade etmişlerdir. (Tablo 2) Kendi görüşleri doğrultusunda hemşire yöneticilerin “kısmen” liderlik özelliklerine sahip olduklarını ifade etmeleri, diğer yandan lider olarak izleyecekleri kişileri, “kararlı”, “otoriter”, “kuralcı” sözcükleri ile ifade etmeleri genel olarak liderlikle ilgili belirli bir bilinç düzeyinde oldukları şeklinde açıklanabilir.

b. Hemşire öğrencilerin Liderlik Davranışları Ölçeklerine ilişkin bulguların tartışılması:

Bu çalışmada öğrencilerin mesleki yaşama ilişkin liderlik davranışları ölçek genelinden aldıkları puan ortalamasının sivil hayata ilişkin liderlik davranışları ölçek genelinden aldıkları puan ortalamasından daha yüksek olduğu saptanmıştır. Bu bulgu bize öğrencilerin mesleki hayata ilişkin liderlik davranışlarını algılarının, sivil liderlik algılarına göre daha yüksek olduğunu düşündürmektedir.

c. Liderlik Davranışları Ölçek Genel ve Alt Boyut ortalamalarının demografik özelliklerle karşılaştırılmasına İlişkin bulguların Tartışılması:

Araştırma kapsamına alınan öğrencilerin, Mesleki Yaşama İlişkin Liderlik Davranışları algılarının eğitim gördükleri sınıflara göre karşılaştırılmasında aralarında istatistik açıdan anlamlı bir fark olduğu ($p<0,05$). Araştırmaya katılan öğrencilerin sınıflara göre “sonuca ulaşma”, “kurumsal ilişkiler yaratma” ve “öngörü yaratma” alt boyutlarına ilişkin görüşleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu saptanmıştır (Tablo 4. 4).

Araştırmaya katılan öğrencilerin liderlik özelliklerini taşıma durumlarına göre “sonuca ulaşma” alt boyutuna ilişkin görüşleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu saptanmıştır ($p<0,05$) (Tablo 4. 5).

Öğrencilerin Sivil Hayata İlişkin Liderlik ölçeği genelinden almış oldukları puanların, “sınıf düzeylerin”, “konaklama durumuna” , “liderlik özellikleri” ve “yönetici olarak çalışmayı isteme” durumlarına göre karşılaştırılmasında aralarında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu belirlenmiştir ($p<0,05$).

Literatürde bulgularımızı destekleyen ve desteklemeyen çalışmalar mevcuttur.

Ağıl (2011) kadın ve erkek akademisyenlerin mesleki ve sivil örgütlenme yaşamlarındaki liderlik davranışlarının karşılaştırılmasında, 145 akademisyenle yaptığı analiz sonucunda kadın ve erkek akademisyenlerin sivil hayatlarında ve mesleki liderlik becerilerinde farklılıklar bulunurken, mesleki liderlik davranış boyutlarında anlamlı bir fark olduğunu belirlemiştir.

Kadın ve erkek yöneticilerin liderlik davranışları dönüşümcü ve etkileşimci açılardan da incelenmiştir. Rosenner ‘e (1990) göre erkek yöneticiler etkileşimci liderlik davranışlarına sahipken kadın yöneticiler de dönüşümcü liderlik davranışlarına sahiptirler.

Robert Kabacoff ve yönetim araştırma grubunun (1998) yürütmüş oldukları ortak çalışmada toplam 17491 kişi üzerinde yapılan araştırma sonucunda kadın ve

erkek yöneticilerin liderlik davranışları arasında belirli farklılıklar bulunmuştur. Kadın yöneticilerin liderlikle sonuçları izleme ve sonuçlara ulaşma davranışlarında, erkek yöneticiler ise vizyon yaratma davranışında farklılık gösterilmiştir. İşe yönelik becerilerde erkekler, insana yönelik becerilerde ise kadınlar üstün bulunmuştur.

Özçaylı ve diğerlerinin, (2011) Kriz yönetiminde liderlik yeteneğinin bazı demografik değişkenler açısından incelemişler. Araştırma 51 işletme yöneticisi üzerinden gerçekleştirilmiş, örneklemin insani yetenekler boyutlarından aldıkları puan ortalaması (3.71), iş yetenekleri alt boyutlarından (3.06) daha düşük olduğu saptanmıştır.

Öztürk ve diğerleri (2012) devlet ve özel hastanede çalışan 369 hemşire ile yaptıkları çalışmada liderlik davranışlarının hemşirelerin memnuniyeti üstünde olumlu etkisi olduğu, hemşirelerin memnuniyet durumu değerlendirildiğinde ise hemşirelerin çoğunluğunun ve özellikle özel hastanedeki hemşirelerin yöneticilerinden ve yöneticilerinin tutum ve davranışlarından daha fazla memnun olduğu saptanmıştır. Bazı araştırmalarda, yönetici hemşirelerin, hemşirelerde olumlu kişiler arası ilişkiler kuramadığı, tarafsız olmadığı, adalet ve eşitliği sağlayamadığı, yeterli desteği veremediği ve bilgi akışında eksik kaldığı gibi benzeri nedenlerle hemşirelerin yöneticilerini liderlikte yetersiz kabul ettiği görülmüştür (Dierckx De Casterle, Willemsen ve Verschueren 2008).

Uysal ve diğ., (2012) hastanelerde çalışan 525 kişi üzerinde yaptıkları çalışmada, hastane yöneticilerinin liderlik özellikleri ile çalışanların iş üretkenlik düzeyleri arasındaki ilişkileri incelemişler. Araştırmanın sonucunda, otokratik ve karizmatik liderlik tiplerinin iş üretkenliğini azalttığını, dönüşümcü liderlik tipinin ise iş üretkenliğini artırdığını tespit edilmiştir.

Avcı ve Topaloğlu (2009) 308 alt ve orta kademe otel çalışanları üzerinde yaptıkları çalışmada liderlik davranışlarını belirleyebilmek amacıyla faktör analizi uygulanmış; analiz sonucu beş liderlik davranışı boyutu doğrulanmıştır. Bunlar;

çalışan odaklı, vizyoner, ilişki odaklı, risk alma eğilimli ve kontrol odaklı liderlik davranışlarıdır. Araştırma sonucunda, liderlik davranışlarının algılanmasının hiyerarşik basamaklara göre farklılık gösterdiği belirlenmiştir.

Yapılan araştırmaların bir kısmında yaşa bağlı olarak yöneticilerin işe yönelik, kişiye yönelik ve genel performansa yönelik yeteneklerinde ve buna bağlı olarak liderlik davranışlarında farklılıklar bulunmuştur (Bova ve Kroch, 2011 ;Wah, 1999; Lee, 1988).

Arıcı (2002) yöneticilerin yaşlarının liderlik davranışları üzerindeki etkisinin belirlenmesi amacıyla Türk bankacılık sektörüne yönelik uygulamalı araştırmada Kabacoff ‘un lider etkinliği analizi modeli esas alarak, yöneticilerin yaşlarının “yenilikçilik”,” ikna edicilik”, “iletişim ”,” yetki devri ve” üretim odaklılık ”davranışları üzerinde etkili olduğunu belirlemiştir. Bu liderlik davranışlarında farklılık gösteren yaş grubunun ise, 35 yaş ve üzeri olduğu tespit edilmiştir.

Liderlik özelliklerine hemşirelik açısından baktığımızda profesyonel hemşireliğin doğasında insan ilişkilerinin bulunduğu, bu nedenle hemşirelikte başarılı bir liderlik için iletişimin önemli olduğunu söyleyebiliriz (Vural, 1997). 1960’ lı yılların başlarında, hemşirelerin ekip içinde sahip olmaları gereken yeni rollerine ilişkin görüşler gelişmeye başladı (Davidson 1991). Liderlik hemşirelerin tüm rollerinde kullanılması kaçınılmaz olan bir özelliktir. Bu nedenle hemşirelerin klinik çalışmalarında başarılı olmalarını sağlayacak kendini tanıma, risk alma ve riskli durumlarla baş edebilme, değişim yarata bilme gibi liderlikte önemli olan özelliklerin eğitimle kazandırılmasının önemli olduğu düşünülmektedir (Vural, 1997).

6. SONUÇ VE ÖNERİLER

Hemşirelik öğrencilerinin liderlik davranışları ile ilgili algı düzeylerinin belirlenmesi amacıyla tanımlayıcı olarak yapılan bu araştırmada (N=332) elde edilen sonuçlar aşağıda gibidir.

- Araştırma kapsamına alınan öğrencilerin mesleki yaşama ilişkin liderlik davranışları puan ortalaması $4,24 \pm 0,26$ puan olup, öğrenciler minimum 3,47 maksimum 4,92 puan almıştır.
- Öğrencilerin sivil hayata ilişkin liderlik davranışları ölçeği geneline verdikleri yanıtlar incelendiğinde, öğrencilerin ölçek genelinden ortalama $3,85 \pm 0,50$ puan aldıkları saptanmıştır.
- Öğrencilerin çoğunluğunun (%82,83) bayan ve TC uyruklu (%59,94) olduğu belirlenmiştir. Öğrencilerin %31,33'ü aileleriyle, %42,47'si yurttan ve %26,20'si kiralık evde konaklamaktadır.
- Araştırmaya katılan öğrencilerin %51,20'si liderlik özelliklerine sahip olduğunu düşünürken, %4,82'si liderlik özelliklerine sahip olmadığını düşünmektedir. Kararsız öğrencilerin oranı ise %43,98'dir.
- Öğrencilerin %35,24'ü liderliğin öğretilebileceğini ve %64,16'sı liderlik ve yöneticilik arasında fark olduğunu ifade etmiştir.
- Araştırmaya katılan öğrencilerin % 32,83'ü hemşire yöneticilerin liderlik özelliklerine sahip olmadıklarını düşünmektedir.

- Öğrencilerin %6,93'ü ailelerinde ve çevrelerinde liderlik olarak izledikleri kişilerin “İletişim becerileri gelişmiş, eleştiriye açık, yenilikçi” gibi liderlik özelliklerine sahip olduklarını, %11,14'ü “Disiplinli, sistemli, sorumluluk sahibi” gibi liderlik özelliklerine sahip olduklarını, %22,59'u “Kararlı, otoriter, kuralcı” ve %13,6'sı “Adil, dürüst, saygın” gibi liderlik özelliklerine sahip olduklarını ifade etmiştir.
- Araştırma kapsamına alınan öğrencilerin öğrenim gördükleri sınıflara göre mesleki yaşama ilişkin liderlik davranışları ölçeğinin geneline ait görüşleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu saptanmıştır ($p<0,05$). Bu fark II. ve IV. sınıf öğrencilerinden kaynaklanıyor olup, II. sınıf öğrencileri ölçek genelinde yer alan ifadeleri IV. sınıf öğrencilerine göre daha çok benimsemiştir.
- Araştırma kapsamına alınan öğrencilerin sivil hayata ilişkin liderlik ölçeği genelinden almış oldukları puanlar incelendiğinde; öğrencilerin sınıflarına göre ölçek genelinden almış oldukları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir ($p<0,05$). Bu fark II. sınıfta öğrenim gören öğrenciler ile I. ve IV. sınıfta öğrenim gören öğrencilerden kaynaklanmaktadır. II. sınıf öğrencileri I. ve IV. sınıf öğrencilerine göre ölçek genelinden daha yüksek puan alarak, ölçekte yer alan ifadeleri daha çok benimsemiştir.

ÖNERİLER

Araştırmadan elde edilen bulgular ve varılan sonuçlara dayalı olarak;

- Mezuniyet sonrası yönetim kademelerinde görev almayı düşünen öğrencilerin liderlik potansiyellerinin geliştirilmesi,
- Hemşirelik öğrencilerinin mesleki gelişimleri yanında bireysel gelişmelerini de sağlayacak sosyal aktivitelerin düzenlenmesi,
- Hemşirelik öğrencilerinin mesleki ve uygulamalı derslerin yanında kendilerini bir birey olarak ifade edebilmelerini sağlayan liderlik kapsamlı derslerin, öğrenci ders müfredatına konulması,
- Hemşirelik öğrencilerinin son sınıfta almış oldukları hemşirelik hizmetleri yönetimi ve hemşirelikte liderlik derslerinin daha alt sınıflarda başlatılması,
- Başarılı lider özelliklerine sahip hemşireler yetiştirebilmek için Eğitim- Öğretim tekniklerinin geliştirilmesi,
- Hastanelerde staja giden öğrencilerin lider hemşirelerin çalışılmalarını ve liderlik davranışlarını değerlendirecek bilgilerin önceden verilmesini
- Fakültelerde öğrenci birliği oluşturularak öğrencilikten itibaren kendine güvenen, liderlik özelliklerine sahip öğrencilerin yetiştirilmesine olanak sağlanması,

- Çalışmanın, KKTC'deki diğer eğitim kurumlarını ve hastanelerde görev alan yönetici hemşireleri de kapsayacak şekilde geniş örneklem grubu ile tekrarlanması önerilebilir.

7. KAYNAKLAR

Acarer, E., ve Beydağ, K. (2013). Yönetici Hemşirelerin Yaşadıkları Sorunlar ve Bunları Etkileyen Faktörler. *Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*. 2 (1), 26-39.

Ağıl, G. (2011). Kadın ve Erkek Akademisyenlerin Mesleki ve Sivil Örgütlenme Yaşamlarındaki Liderlik Davranışlarının Karşılaştırılması. Yüksek lisans tezi, Çukurova Üniversitesi, Adana.

Arıcı, A. (2002). Yönetici Yaşının Liderlik Davranışları Üzerindeki Etkileri. *Akdeniz İ.İ.B.F Dergisi*, 3(1): 1-20.

Ataman, G.(2001). İşletme Yönetimi, İstanbul: Türkmen Kitabevi.

Akbolat, M., ve Işık, Ö. ve Yılmaz, A. (2013). Dönüşümcü Liderlik Davranışının Motivasyon ve Duygusal Bağlılığa Etkisi. *International Journal of Economic and Administrative Studies*. 6 (11), 35-50.

Akman, N. ve Demir, C. ve Karadağ, N. (2013). Hemşirelik Hizmetlerinde Yönetimsel ve Örgütsel Sorunlar. *Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi Anadolu*, 16 (1), 16-26.

Arıkanlı, A.,ve Ulubaş, B. (2004). Yönetim Fonksiyonları ve Yönetici Davranışları. Erişim: 20 Eylül 2013, <http://www.esk.gov.tr>

Arslan, H.,Uslu, B. (2014). Öğretmen Adaylarının Liderlik Yönelimlerinin İncelenmesi. *İntenational jornal of educationresearch dergisi*,5(1), 42-60.

Atar, E. ve Özberk, Ö. (2009). Beden eğitimi ve Spor Yüksekokulu Öğrencilerinin Liderlik Davranışları. *Spormetre Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 2009, VII (2) 51-59.

Ateş, M. (2001). Genel Olarak Önderlik. Erişim: 01 Ekim 2013, <http://www.merih.net>

Avcı, U., ve Topaloğlu, C. (2009). Hiyerarşik Kademelere Göre Liderlik Davranışlarını Algılama Farklılıkları. *KMU İİBF Dergisi*, 2009,11(16).

Aykanat, Z. (2010). Karizmatik Liderlik ve Örgüt Kültürü ilişkisi Üzerinde bir Uygulama. Yüksek lisans tezi, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karaman.

Bakan, İ., ve Büyükbeşe, T. (2010). Liderlik “Türleri” ve “Güç Kaynakları”na İlişkin Mevcut-Gelecek Durum Karşılaştırması: Eğitim Kurumu Yöneticilerinin Algılarına Dayalı Bir Alan Araştırması. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 12 (19), 73-84.

Bova , B., Kroth, M. (2001). Workplace Learning and Generation X. *Journal of Workplace Learning*, 13(2): 57-65.

Çelik, K., ve Taş, A., Tomul, A. (2007). Yenilenen İlköğretim Programının Uygulandığı İlköğretim Okullarındaki Yöneticilerin Liderlik Tarzları. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2 (22), 85-98.

Çil, H. (2012). Liderlik Teorilerine Göre Hz. Ömer'in Liderliği. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 4, 198-215.

Çırpan, H. (2013). Öz'den Liderlik: İçsel Dönüşüm. *Sosyal Sorumluluk ve İnsani Değerleri*, Şubat, 70-77.

Davidson, L. (1991). A Crisis of Leadership. *Nursing Times*. 87(1): 22-25.

Dierckx De Casterle., Willemse., Verschueren, M.(2008). Impact of clinical leadership development on the clinical leader, nursing team and care giving process: A case study. *Journal of Nursing Management*, 16: 753-763.

Duygulu, S. ve Kublay, G. (2008). Yönetici Hemşirelerin ve Birlikte Çalıştıkları Hemşirelerin Liderliğe İlişkin Değerlendirmeleri ve Yönetici Hemşirelerin Sahip Oldukları Liderlik Özellikleri. *Hacettepe Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Dergisi*, 2008, 1-15.

Eraslan, L. (2004). Liderlik Olgusunun Tarihsel Evrimi, Temel Kavramlar ve Yeni Liderlik Paradigmasının Analizi. *Milli Eğitim Dergisi*,162.

Erdal, E. (2007). İşletmelerde Dönüştürücü Liderlik Davranışlarının Analizi. Yüksek Lisans Tezi, Sütçü İmam Üniversitesi, Kahramanmaraş.

Enver, Ö.ve Kirel, Ç. (1996). Örgütsel davranış. Eskişehir: Eğitim, Sağlık ve Bilimsel Araştırmaları Vakfı Yayınları, NO. 111.

Ehtiyar, R. ve Yasemin T. (2011). Başarının Temel Aktörleri: Vizyoner Liderler. *Yasar Üniversitesi Dergisi*, 24 (6), 4007-4023.

Güzel, T. ve Akgündüz, Y. (2011). Liderlik Davranışlarının Orta Düzey Yöneticiler Üzerindeki Etkisi ve Yöneticilerin Tükenmişlik Düzeyleri ile İlişkisi; Kuşadası Otel İşletmelerinde bir Araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 9 (2), 281-296.

Gökçe, H. (2011). Etkin Liderlik ve Takım Çalışması Tezsiz Yüksek Lisans Bitirme Projesi. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme ana bilim dalı, Isparta.

Görgülü, S. (2001). Klinik Uygulamalarda Öğrencilerin Öğretim Elemanlarından Beklentileri, *Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, 8(1): 1-13.

Görgülü, S., (2002). Hemşirelik Öğrencilerinin Klinik Eğitimleri Sırasında Temel Hemşirelik Uygulamalarını Gerçekleştirme durumları. *Hacettepe Üniversitesi H.Y.O. Dergisi*, 9(2) : 5-19.

Herdman, E. (2012). Liderlik ve Yönetim: Teori Var Pratik Yok. *Hemşirelikte Eğitim ve Araştırma Dergisi*, 9 (1): 3-9.

Kabacoff, R. J. (1998). Gender Differences in Organizational Leadership: A larg sample study. *Management Research Grup*, USA, 6(1): 1-23. Erişim: 1 Haziran 2014, http://.mrg.com/documents/Gender/_Paper_1998.pdf.

Koçel, T. (2011). İşletme Yöneticiliği. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.

Koçak, Ö. (2009). Liderlik Öğretileri. Erişim: 15 Eylül 2013, <http://www.omerkoçak71.blogspot.com>

Karahan, B. (2009). Eğitim Örgütlerinde Örgütsel Adanmışlık. Yüksek lisans tezi. Kocaeli Üniversitesi, İzmit.

Karahan, A., ve Yılmaz, H. (2010). Liderlik Davranışı, Örgütsel Yaratıcılık ve İş gören Performansı Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi: Uşak'ta Bir Araştırma. *Celal Bayar Üniversitesi Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 17 (2), 145-158.

Lee, J. (1988). Change in Managerial Value, 1965-1986, *Business Horizons*, 32; 353-376.

Özçaylı, M., Paksoy, H., Soysal, A. (2011). Kriz Yönetiminde Liderlik Yeteneğinin Bazı Demografiik Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 6 (1): 222-248.

Öztop, İ. (2008). Liderlik Tarzları ve Örgüt Kültürü Tipleri arasındaki ilişki ve bu ilişkinin Nitel Performans Üzerine Etkileri. Yüksek lisans tezi, Gebze Yüksek teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Özkeskin, E. (2012). Etik Liderlik. Yüksek lisans tezi, T.C Okan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, İstanbul.

Özmen, H. (2009). Liderlik Davranışını Etkileyen Toplumsal Normların Analizi. Doktora Tezi. Süleyman Demirel Üniversitesi, Isparta.

Öztürk, H., Bahçecik, N., Paslı Gürdoğan, E. (2012). Hastanelere göre yönetici hemşirelerin liderlik yaklaşımlarının değerlendirilmesi. *İ.Ü.F.N Hem dergisi*, 20(1), 17-25.

Papastavrou, E., Lambrinou, E., Tsangari, H., Saarikoski, M., Kilpi, H. L.

(2010). Student nurse experience of learning in the clinical environment. *Nurse Education in Practice* 176-182.

Rosenner, J. (1990) . Ways Women Lead, *Harvard Business Review*, Nov. Dec., 119-125. Erişim: 1 Haziran 2014. <http://hbr.org/1990/11/ways-women-lead/ar/>.

Solmaz, S. ve Öğuz, T.(2011). Liderlik Yeteneği ve Kariyer Değerlerinin Turizmde Kariyer Yapma İsteği Üzerindeki Etkileri. *Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2011, 46-71.

Şavk, Ş. (2012). Hemşirelik Birinci Sınıf Öğrencilerinin İlk Klinik Deneyim Öncesi Anksiyete Düzeylerinin Belirlenmesi. Yüksek lisans tezi, Yakın Doğu Üniversitesi, K.K.T.C.

Taşkıran, E. (2011). Liderlik ve Örgütsel Sessizlik Arasındaki Etkileşim. İstanbul, Beta Basım.

Tunalı, A. (2006). Kadın Kamu Yöneticilerin Liderlik Özellikleri.Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.

Uysal, Ş., Keklik, B., Erdem, R., Çelik, R. (2012). Hastane yöneticilerinin liderlik özellikleri ile çalışanların iş üretkenlik düzeyleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*. 15(1).

Valioğlu, P., Pektekin, ., Őanlı, T. Hemşirelikte Kişiler Arası İlişkiler. T.C. Anadolu Üniversitesi Yayınları NO: 497 (1991).

Vatan, F. ve Velioglu, S. (2012). Yönetici Hemşirelerin Liderlik Davranış Boyutlarının İncelenmesi. *Ege Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi*, 28 (3), 13-2.

Vural, G. (1997). Liderlik ve Hemşirelik. C.Ü. *Hemşirelik Yüksek Okul Dergisi*, 1 (1), 15-22.

Wah, L. (1999). Older Bosses Are Best, *Management Review*, 88(7).

8. EKLER

EK1: Yakın Doğu Üniversitesi Tıp Fakültesi Bilimsel Değerlendirilme Etik Kurulu Başkanlığı İzin Yazısı










EK:183 - 2014

YAKIN DOĞU ÜNİVERSİTESİ BİLİMSEL ARAŞTIRMALAR DEĞERLENDİRME ETİK KURULU (YDÜBADEK)

ARAŞTIRMA PROJESİ DEĞERLENDİRME RAPORU

Toplantı Tarihi : 13.02.2014
Toplantı No : 2014/20
Proje No : 105

Yakın Doğu Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Bölümü öğretim üyelerinden Prof. Dr. Aytolan Yıldırım'ın sorumlu araştırmacısı olduğu, YDU/2014/20-105 proje numaralı ve "*Hemşirelik öğrencilerinin liderlik davranışları ile ilgili algı düzeylerinin belirlenmesi*" başlıklı proje önerisi kurulumuzca değerlendirilmiş olup, etik olarak uygun bulunmuştur. 13.02.2014

- | | | | |
|-----|----------------------------------|-------------|--|
| 1. | Prof. Dr. Rüstü Onur | (BAŞKAN) |  |
| 2. | Prof. Dr. Tümay Sözen | (ÜYE) |  |
| 3. | Prof. Dr. Nerin Bahçeciler Önder | (ÜYE) |  |
| 4. | Prof. Dr. Nuran Ulusoy | (ÜYE) |  |
| 4. | Prof. Dr. Hasan Besim | (ÜYE) |  |
| 6. | Prof. Dr. Şahan Saygı | (ÜYE) |  |
| 7. | Doç. Dr. Ümran Dal | (ÜYE) |  |
| 8. | Doç. Dr. Çetin Lütfi Baydar | (ÜYE) | KATILMADI |
| 9. | Doç. Dr. Füsün Baba | (ÜYE) |  |
| 10. | Yrd. Doç. Dr. Amber Eker | (ÜYE) |  |
| 11. | Erden Algün | (SİVİL ÜYE) | KATILMADI |

EK2: Yakın Doğu Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakóltesi Hemşirelik Bölüm Başkanlığı İzin Yazısı

27.12.2013

Sayı : SBF-1/DK-13/ 565

Hemşirelik Programı Yüksek Lisans öğrencilerinden Samineh Esmailzadeh Ghaleh Joughi'un, Prof. Dr. Aytolan Yıldırım danışmanlığında hazırlayacağı "Hemşirelik öğrencilerinin liderlik davranışları ile ilgili algı düzeylerinin belirlenmesi" adlı yüksek lisans tez çalışmasını bölümümüzde yapması uygundur.

Saygılarımla;



Doç. Dr. Ümran DAL
Sağlık Bilimleri Fakóltesi
Hemşirelik Bölüm Başkanı

EK3: Kişisel Bilgi Formu

ANKET SIRA NO:

Tarih:

1. Yaşınızı belirtiniz.....

2. Cinsiyetinizi belirtiniz

a. Kadın

b. Erkek

3. Sınıfınız

a. 1 sınıf

b. 2 sınıf

c. 3 sınıf

d. 4 sınıf

4. Ülkeniz

a. K.K.T.C

b. Türkiye

c. Diğer

5. Konaklama durumunuz

a. Ailemle

b. Yürtta

c. Kiralık evde

6. Kendimde liderlik özelliklerini taşıdığımı düşünüyorum

a. Evet

b. Kısmen

c. Hayır

7. Gelecekte bir yönetici olarak çalışmak ister misiniz?

a. Evet

b. Hayır

c. Kararsızım

8. Cevabınız evet ise hangi özelliklere sahip olduğuzu düşünüyorsunuz?

.....

.....

.....

9. Liderliğin öğretile bileceğini düşünüyorum

a. Evet

b. Kısmen

c. Hayır

10. Lider ve Yönetici arasında fark olduğunu düşünüyorum

a. Evet

b. Kısmen

c. Hayır

11. Aile ve çevrenizde lider olarak izlediğiniz kişinin özellikleri nelerdir

.....

.....

.....

12. Size göre mevcut hemşireler yeterli liderlik özelliklerine sahibler mi?

a. Evet

b. Kısmen

c. Hayır

EK4: Mesleki Yaşama İlişkin Liderlik Davranışları Ölçeği

Değerli öğrenci arkadaşlar:

Kendinizi bir hastanenin hemşire yöneticisi olarak kabul ederek, aşağıdaki ifadelerin sizin açınızdan uygunluk derecesini, karşısındaki seçeneklerden birini işaretleyerek belirtiniz

	1. Hiç Katılmıyorum	2. atılmıyorum	3. Kararsızım	4. Katılıyorum	5. Tamamen katılıyorum
1. Kurumsal karar ve uygulamalarımda en az risk alacak şekilde hareket ederim.					
2. Kurumsal karar ve uygulamalarım mevcut durumu korumaya yönelik olur.					
3. Mevcut Sorunların çözümünü geçmiş uygulamalarda ararım.					
4. Hızla değişen koşullara rahat uyum sağlarım.					
5. Kurumsal kararlarım ve uygulamalarımda yeni ve					
6. Kurum çalışanlarının hata yaparak öğrenmelerine mümkün olduğunca izin veririm.					
7. Alanımda uzmanlığı korumak için bilgi seviyemi sürekli geliştirmeye çalışırım.					
8. Kurumsal vizyona yönelik kararlarımda bağımsız olmaya önem veririm.					
9. Kurumsal karar ve uygulamalarımın uzun dönemli sonuçlarını dikkate alırım.					
10. Olaylara uzun dönem planlamaya dayalı analiz yoluyla yaklaşırım.					
11. Kurum çalışanlarının bağlılıklarını kazanmak için güven ortamı yaratma yolunu seçerim.					
12. Kurumun amaçlarına bağlılık yaratmak için çalışanları amaçlara yönelik ikna etme yolunu seçerim.					
13. Kurum çalışanları ile belli bir mesafeyi korumaya özen gösteririm.					
14. Kurum çalışanları ile ilişkilerimde cana yakın ve arkadaşça davranırım.					
15. Kurum içinde kısa sürede yakın ve rahat ilişkiler kurmakta sıkıntı çekmem.					

16. Kurum çalışanlarının işlerine istekle bağlanmalarını sağlamak için özel bir gayret gösteririm.					
17. Dinamik ve coşkulu bir tarza sahibim.					
18. Kurumsal ilişkilerimde duygularımı kontrol eder ve sakin bir tarz benimserim.					
19. Kurumsal çalışmaları kolaylaştırıcı ilke ve prosedürler geliştiririm.					
20. Hemen sonuç alınmasını sağlamak için kolay uygulanabilir stratejilere odaklanarak çözüm Üretirim.					
21. Kurum çalışanlarına sadece bilmeleri gerekli bulduğum bilgileri aktarırım.					
22. Kurum çalışanlarından ne beklediğimi açıkça belirtirim.					
23. Çatışma durumlarında kişilikler yerine somut durumlar üzerinde yoğunlaşarak sonuca ulaşıyorum.					
24. Kurum çalışanlarının çabalarını yönlendirirken kurumun amaç ve değerlerini ısrarlı biçimde vurgularım.					
25. Astlarımin yeteneklerini güçlendirecek ortamlar hazırlarım.					
26. Kurum çalışanlarına yeteneklerini ortaya koymalarına imkân verecek önemli görevler Veririm.					
27. İşlerin zamanında bitmesini garantiye almak üzere bitiş tarihleri belirleyip faaliyetleri Sürekli kontrol altında tutarım.					
28. Astlarıma performansları hakkında sürekli ve açık geri bildirim sağlarım.					
29. Kurum çalışanları ile ilgili düşüncelerimi dolambaçsız bir tarzda kendilerine ifade ederim.					
30. Kurum çalışanlarının çabalarını yönlendirmek için yetki ve sorumluluklarımı sonuna Kadar kullanırım.					
31. Kurumsal hedeflere ulaşmak için çalışanları iddialı ve rekabetçi bir tarzda mücadeleye Zorlarım.					
32. Başarıya odaklanılmasını sağlamak için yüksek düzeyde performans hedefleri koyarım.					
33. Kurum çalışanlarının ihtiyaç ve beklentilerine aktif ilgi gösteririm.					
34. Karar alma süreçlerimde kurum çalışanlarının görüşlerini dikkate alırım.					
35. Kurum çalışanlarının özel sorunlarına duyarlılık gösteririm.					
36. Olaylara kurum çalışanlarının cephesinden bakma alışkanlığına sahibim.					

EK5: Sivil Hayata İlişkin Liderlik Davranışları Ölçeği

	1. Hiçbir	2. Nadiren	3. Bazen	4. Sık sık	5. Her zaman
1. Aile içinde karar alırken eşimin ve çocuklarımın kararlarını dikkat Alırım.					
2. Aile içerisinde çocukların hata yaparak öğrenmelerine fırsat tanırım.					
3. Aile içerisinde çocuklarla ilgili bir karar alırken onların bakış açısıyla Bakmaya çalışırım.					
4. Çocuklar birbirleriyle tartışırsa olaydaki somut duruma bakarak karar Veririm.					
5. Çocuklar arasında rekabet ortamı yaratmaya çalışırım.					
6. Kendimle ilgili bir konuda karar alırken arkadaşlarımın fikirlerine Önem veririm.					
7. Yeni bir ortama girdiğimde hemen uyum sağlayabilirim.					
8. Cana yakın ve arkadaş canlısı biriyim.					
9. Herhangi bir tartışma ortamında konuyla ilgili herkesin görüşlerini Dinlemeye özen gösteririm.					
10. Kendi hayatımda karar vermem gereken önemli bir konu varsa fazla Temkinli davranırım.					
11. Risk almayı seven bir kişiliğe sahibim.					
12. Çok yakın arkadaşlarım dışında insanlarla aramda bir mesafe vardır.					
13. Etrafımdaki insanları herhangi bir konuda ikna etme yeteneğine Sahibim.					
14. Çevremde ilgi odağı olmaktan hoşlanırım.					

EK6: AYDINLATILMIŞ ONAM FORMU**Araştırmanın açıklanması:**

Bu araştırma, Yakın Doğu Üniversitesi'nde eğitim alan Hemşirelik bölümü öğrencilerinin liderlik davranışları ile ilgili algı düzeylerinin belirleme amacıyla planlanmıŐtır. Anket sorularının yanıtlanması yaklaşık 20 dakika sürmektedir. Araştırmadan elde edilen sonuçlar kimliğiniz belirtilmeden bilimsel yayınlarda kullanılabilir. Bu amaçların dışında bu veriler, kesinlikle kullanılmayacak ve başkalarına verilmeyecektir. Bu çalıŐmaya katılmak için sizden herhangi bir ücret istenmeyecek ve size bir ödeme yapılmayacaktır. Çalışma size zarar vermeyecektir.

Araştırma Yakın Doğu Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Bölümü Öğretim Üyesi Prof. Dr. Aytolan Yıldırım tarafından koordine edilmektedir. Okuduğunuz ve vakit ayırdığınız için teşekkür ederim.

Samineh ESMAEİLZADEH

Yüksek Lisans öğrencisi

Adres: Yakın Doğu Üniversitesi

Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Ana Bilim Dalı

Lefkoşa/ KKTC

Tel: 05338795556

EK7: Özgeçmiş

Araştırmacı, 1980 yılında İıan da doğmuştur. 2003 yılında Tabriz Azad Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakóltesi Hemşirelik Bölümün'den mezun olan araştırmacı, 2012 yılında Yakın Doğu Üniversitesi Hemşirelik Anabilim Dalın'da yüksek lisans eğitimine başlamıştır.

Ek8: Diğer Tablolar

Öğrencilerin Yaş Gruplarına Göre Mesleki Yaşama İlişkin Liderlik Davranışları Ölçeğine İlişkin Görüşlerinin Karşılaştırılması (N=332)

Alt Boyutlar	Yaş Grubu	n	x	ss	Min.	Maks.	F	p
Ekip çalışması	21 yaş ve altı	86	4,21	0,51	2,57	5,00	1,16	0,33
	22 yaş	82	4,12	0,52	2,29	5,00		
	23 yaş	84	4,07	0,52	2,57	5,00		
	24 yaş ve üzeri	80	4,15	0,49	2,71	5,00		
Sonuca ulaşma	21 yaş ve altı	86	4,08	0,65	2,20	5,00	0,36	0,78
	22 yaş	82	4,09	0,49	2,60	5,00		
	23 yaş	84	4,02	0,53	2,60	5,00		
	24 yaş ve üzeri	80	4,09	0,48	2,60	5,00		
Riskten kaçınma	21 yaş ve altı	86	3,88	0,83	1,33	5,00	0,46	0,71
	22 yaş	82	3,78	0,83	1,33	5,00		
	23 yaş	84	3,75	0,79	1,33	5,00		
	24 yaş ve üzeri	80	3,77	0,78	1,33	5,00		
Amaçları önemseme	21 yaş ve altı	86	4,22	0,68	1,50	5,00	0,57	0,64
	22 yaş	82	4,09	0,60	2,00	5,00		
	23 yaş	84	4,15	0,62	2,00	5,00		
	24 yaş ve üzeri	80	4,15	0,55	2,00	5,00		
Riski önleme	21 yaş ve altı	86	4,12	0,60	2,67	5,00	1,24	0,30
	22 yaş	82	3,94	0,68	1,33	5,00		
	23 yaş	84	4,07	0,62	2,00	5,00		
	24 yaş ve üzeri	80	4,01	0,61	2,00	5,00		
Kurumsal ilişkiler	21 yaş ve altı	86	4,03	0,65	1,67	5,00	0,70	0,56
	22 yaş	82	3,93	0,71	1,67	5,00		
	23 yaş	84	3,89	0,60	2,00	5,00		
	24 yaş ve üzeri	80	3,96	0,59	2,00	5,00		
Öngörü yaratma	21 yaş ve altı	86	3,62	0,71	2,00	5,00	2,34	0,07
	22 yaş	82	3,80	0,67	2,00	5,00		
	23 yaş	84	3,54	0,63	2,00	5,00		
	24 yaş ve üzeri	80	3,62	0,63	2,00	5,00		
Ölçek geneli	21 yaş ve altı	86	4,26	0,29	3,50	4,92	0,77	0,51
	22 yaş	82	4,23	0,27	3,47	4,64		
	23 yaş	84	4,20	0,26	3,47	4,83		
	24 yaş ve üzeri	80	4,24	0,23	3,47	4,83		

Öğrencilerin Cinsiyetlerine Göre Mesleki Yaşama İlişkin Liderlik Davranışları Ölçeğine İlişkin Görüşlerinin Karşılaştırılması (N=332)

	Cinsiyet	n	x	ss	t	p																																																																										
Ekip çalışması	Kadın	275	4,14	0,51	0,12	0,91																																																																										
	Erkek	57	4,13	0,54			Sonuca ulaşma	Kadın	275	4,08	0,54	0,74	0,46	Erkek	57	4,02	0,54	Riskten kaçınma	Kadın	275	3,79	0,81	-0,17	0,86	Erkek	57	3,81	0,79	Amaçları önemseme	Kadın	275	4,16	0,62	0,30	0,77	Erkek	57	4,13	0,59	Riski önleme	Kadın	275	4,04	0,62	0,27	0,79	Erkek	57	4,02	0,68	Kurumsal ilişkiler	Kadın	275	3,96	0,65	0,39	0,70	Erkek	57	3,92	0,57	Öngörü yaratma	Kadın	275	3,64	0,68	-0,08	0,93	Erkek	57	3,65	0,59	Ölçek geneli	Kadın	275	4,24	0,27	0,07	0,95	Erkek
Sonuca ulaşma	Kadın	275	4,08	0,54	0,74	0,46																																																																										
	Erkek	57	4,02	0,54			Riskten kaçınma	Kadın	275	3,79	0,81	-0,17	0,86	Erkek	57	3,81	0,79	Amaçları önemseme	Kadın	275	4,16	0,62	0,30	0,77	Erkek	57	4,13	0,59	Riski önleme	Kadın	275	4,04	0,62	0,27	0,79	Erkek	57	4,02	0,68	Kurumsal ilişkiler	Kadın	275	3,96	0,65	0,39	0,70	Erkek	57	3,92	0,57	Öngörü yaratma	Kadın	275	3,64	0,68	-0,08	0,93	Erkek	57	3,65	0,59	Ölçek geneli	Kadın	275	4,24	0,27	0,07	0,95	Erkek	57	4,23	0,24								
Riskten kaçınma	Kadın	275	3,79	0,81	-0,17	0,86																																																																										
	Erkek	57	3,81	0,79			Amaçları önemseme	Kadın	275	4,16	0,62	0,30	0,77	Erkek	57	4,13	0,59	Riski önleme	Kadın	275	4,04	0,62	0,27	0,79	Erkek	57	4,02	0,68	Kurumsal ilişkiler	Kadın	275	3,96	0,65	0,39	0,70	Erkek	57	3,92	0,57	Öngörü yaratma	Kadın	275	3,64	0,68	-0,08	0,93	Erkek	57	3,65	0,59	Ölçek geneli	Kadın	275	4,24	0,27	0,07	0,95	Erkek	57	4,23	0,24																			
Amaçları önemseme	Kadın	275	4,16	0,62	0,30	0,77																																																																										
	Erkek	57	4,13	0,59			Riski önleme	Kadın	275	4,04	0,62	0,27	0,79	Erkek	57	4,02	0,68	Kurumsal ilişkiler	Kadın	275	3,96	0,65	0,39	0,70	Erkek	57	3,92	0,57	Öngörü yaratma	Kadın	275	3,64	0,68	-0,08	0,93	Erkek	57	3,65	0,59	Ölçek geneli	Kadın	275	4,24	0,27	0,07	0,95	Erkek	57	4,23	0,24																														
Riski önleme	Kadın	275	4,04	0,62	0,27	0,79																																																																										
	Erkek	57	4,02	0,68			Kurumsal ilişkiler	Kadın	275	3,96	0,65	0,39	0,70	Erkek	57	3,92	0,57	Öngörü yaratma	Kadın	275	3,64	0,68	-0,08	0,93	Erkek	57	3,65	0,59	Ölçek geneli	Kadın	275	4,24	0,27	0,07	0,95	Erkek	57	4,23	0,24																																									
Kurumsal ilişkiler	Kadın	275	3,96	0,65	0,39	0,70																																																																										
	Erkek	57	3,92	0,57			Öngörü yaratma	Kadın	275	3,64	0,68	-0,08	0,93	Erkek	57	3,65	0,59	Ölçek geneli	Kadın	275	4,24	0,27	0,07	0,95	Erkek	57	4,23	0,24																																																				
Öngörü yaratma	Kadın	275	3,64	0,68	-0,08	0,93																																																																										
	Erkek	57	3,65	0,59			Ölçek geneli	Kadın	275	4,24	0,27	0,07	0,95	Erkek	57	4,23	0,24																																																															
Ölçek geneli	Kadın	275	4,24	0,27	0,07	0,95																																																																										
	Erkek	57	4,23	0,24																																																																												

Öğrencilerin Uyruklarına Göre Mesleki Yaşama İlişkin Liderlik Davranışları Ölçeğine İlişkin Görüşlerinin Karşılaştırılması (N=332)

	Uyruk	n	x	ss	t	p																																																																										
Ekip çalışması	KKTC	133	4,11	0,55	-0,59	0,56																																																																										
	Türkiye	199	4,15	0,48			Sonuca ulaşma	KKTC	133	4,08	0,54	0,16	0,87	Türkiye	199	4,07	0,55	Riskten kaçınma	KKTC	133	3,73	0,86	-1,28	0,20	Türkiye	199	3,84	0,77	Amaçları önemseme	KKTC	133	4,17	0,67	0,51	0,61	Türkiye	199	4,14	0,57	Riski önleme	KKTC	133	3,97	0,65	-1,62	0,11	Türkiye	199	4,08	0,61	Kurumsal ilişkiler	KKTC	133	3,96	0,69	0,14	0,89	Türkiye	199	3,95	0,61	Öngörü yaratma	KKTC	133	3,69	0,69	0,99	0,32	Türkiye	199	3,61	0,64	Ölçek geneli	KKTC	133	4,22	0,27	-0,87	0,39	Türkiye
Sonuca ulaşma	KKTC	133	4,08	0,54	0,16	0,87																																																																										
	Türkiye	199	4,07	0,55			Riskten kaçınma	KKTC	133	3,73	0,86	-1,28	0,20	Türkiye	199	3,84	0,77	Amaçları önemseme	KKTC	133	4,17	0,67	0,51	0,61	Türkiye	199	4,14	0,57	Riski önleme	KKTC	133	3,97	0,65	-1,62	0,11	Türkiye	199	4,08	0,61	Kurumsal ilişkiler	KKTC	133	3,96	0,69	0,14	0,89	Türkiye	199	3,95	0,61	Öngörü yaratma	KKTC	133	3,69	0,69	0,99	0,32	Türkiye	199	3,61	0,64	Ölçek geneli	KKTC	133	4,22	0,27	-0,87	0,39	Türkiye	199	4,25	0,26								
Riskten kaçınma	KKTC	133	3,73	0,86	-1,28	0,20																																																																										
	Türkiye	199	3,84	0,77			Amaçları önemseme	KKTC	133	4,17	0,67	0,51	0,61	Türkiye	199	4,14	0,57	Riski önleme	KKTC	133	3,97	0,65	-1,62	0,11	Türkiye	199	4,08	0,61	Kurumsal ilişkiler	KKTC	133	3,96	0,69	0,14	0,89	Türkiye	199	3,95	0,61	Öngörü yaratma	KKTC	133	3,69	0,69	0,99	0,32	Türkiye	199	3,61	0,64	Ölçek geneli	KKTC	133	4,22	0,27	-0,87	0,39	Türkiye	199	4,25	0,26																			
Amaçları önemseme	KKTC	133	4,17	0,67	0,51	0,61																																																																										
	Türkiye	199	4,14	0,57			Riski önleme	KKTC	133	3,97	0,65	-1,62	0,11	Türkiye	199	4,08	0,61	Kurumsal ilişkiler	KKTC	133	3,96	0,69	0,14	0,89	Türkiye	199	3,95	0,61	Öngörü yaratma	KKTC	133	3,69	0,69	0,99	0,32	Türkiye	199	3,61	0,64	Ölçek geneli	KKTC	133	4,22	0,27	-0,87	0,39	Türkiye	199	4,25	0,26																														
Riski önleme	KKTC	133	3,97	0,65	-1,62	0,11																																																																										
	Türkiye	199	4,08	0,61			Kurumsal ilişkiler	KKTC	133	3,96	0,69	0,14	0,89	Türkiye	199	3,95	0,61	Öngörü yaratma	KKTC	133	3,69	0,69	0,99	0,32	Türkiye	199	3,61	0,64	Ölçek geneli	KKTC	133	4,22	0,27	-0,87	0,39	Türkiye	199	4,25	0,26																																									
Kurumsal ilişkiler	KKTC	133	3,96	0,69	0,14	0,89																																																																										
	Türkiye	199	3,95	0,61			Öngörü yaratma	KKTC	133	3,69	0,69	0,99	0,32	Türkiye	199	3,61	0,64	Ölçek geneli	KKTC	133	4,22	0,27	-0,87	0,39	Türkiye	199	4,25	0,26																																																				
Öngörü yaratma	KKTC	133	3,69	0,69	0,99	0,32																																																																										
	Türkiye	199	3,61	0,64			Ölçek geneli	KKTC	133	4,22	0,27	-0,87	0,39	Türkiye	199	4,25	0,26																																																															
Ölçek geneli	KKTC	133	4,22	0,27	-0,87	0,39																																																																										
	Türkiye	199	4,25	0,26																																																																												

Öğrencilerin Yönetici ile Lider Arasında Fark Olduğunu Düşünme Durumlarına Göre Mesleki Yaşama İlişkin Liderlik Davranışları Ölçeğine İlişkin Görüşlerinin Karşılaştırılması (N=332)

Alt Boyutlar	Fark	n	x	ss	Min.	Maks.	F	p
Ekip çalışması	Evet	213	4,15	0,51	2,29	5,00	0,16	0,86
	Kısmen	93	4,11	0,48	2,57	5,00		
	Hayır	26	4,13	0,64	2,29	5,00		
Sonuca ulaşma	Evet	213	4,07	0,54	2,20	5,00	0,10	0,90
	Kısmen	93	4,08	0,54	2,60	5,00		
	Hayır	26	4,03	0,59	2,80	5,00		
Riskten kaçınma	Evet	213	3,81	0,80	1,33	5,00	1,45	0,24
	Kısmen	93	3,71	0,83	1,33	5,00		
	Hayır	26	4,00	0,73	2,67	5,00		
Amaçları önemseme	Evet	213	4,17	0,59	1,50	5,00	0,97	0,38
	Kısmen	93	4,09	0,67	1,50	5,00		
	Hayır	26	4,25	0,57	2,75	5,00		
Riski önleme	Evet	213	4,07	0,64	1,33	5,00	0,88	0,42
	Kısmen	93	3,97	0,61	2,00	5,00		
	Hayır	26	4,00	0,56	2,67	5,00		
Kurumsal ilişkiler	Evet	213	3,94	0,64	1,67	5,00	0,65	0,52
	Kısmen	93	4,01	0,63	2,00	5,00		
	Hayır	26	3,86	0,65	2,33	5,00		
Öngörü yaratma	Evet	213	3,63	0,66	2,00	5,00	0,23	0,80
	Kısmen	93	3,68	0,66	2,00	5,00		
	Hayır	26	3,59	0,74	2,33	5,00		
Ölçek geneli	Evet	213	4,24	0,26	3,47	4,83	0,13	0,88
	Kısmen	93	4,22	0,26	3,47	4,92		
	Hayır	26	4,24	0,29	3,47	4,64		

Öğrencilerin Yaş Gruplarına Göre Sivil Hayata İlişkin Liderlik Davranışları Ölçeğine İlişkin Görüşlerinin Karşılaştırılması (N=332)

Alt Boyutlar	Yaş grubu	n	x	ss	Min.	Maks.	F	p
İletişim	21 yaş ve altı	86	3,97	0,66	2,50	5,00	0,14	0,94
	22 yaş	82	3,95	0,64	2,00	5,00		
	23 yaş	84	3,92	0,59	2,25	5,00		
	24 yaş ve üzeri	80	3,97	0,69	2,00	5,00		
Teknik bakış	21 yaş ve altı	86	4,22	0,71	1,50	5,00	1,24	0,29
	22 yaş	82	4,03	0,61	2,25	5,00		
	23 yaş	84	4,07	0,63	2,25	5,00		
	24 yaş ve üzeri	80	4,10	0,62	2,00	5,00		
Düşünceye saygı	21 yaş ve altı	86	3,93	0,80	1,67	5,00	2,55	0,06
	22 yaş	82	3,86	0,79	2,00	5,00		
	23 yaş	84	3,65	0,65	2,33	5,00		
	24 yaş ve üzeri	80	3,72	0,69	2,00	5,00		
Ölçek geneli	21 yaş ve altı	86	3,92	0,56	2,29	5,00	1,23	0,30
	22 yaş	82	3,84	0,51	2,57	5,00		
	23 yaş	84	3,77	0,43	2,43	5,00		
	24 yaş ve üzeri	80	3,86	0,49	2,79	5,00		

Öğrencilerin Cinsiyetlerine Göre Sivil Hayata İlişkin Liderlik Davranışları Ölçeğine İlişkin Görüşlerinin Karşılaştırılması (N=332)

	Cinsiyet	n	x	ss	t	p
İletişim	Kadın	275	3,98	0,63	1,48	0,14
	Erkek	57	3,84	0,70		
Teknik bakış	Kadın	275	4,12	0,64	0,92	0,36
	Erkek	57	4,04	0,67		
Düşünceye saygı	Kadın	275	3,80	0,73	0,49	0,63
	Erkek	57	3,75	0,82		
Ölçek geneli	Kadın	275	3,86	0,50	0,86	0,39
	Erkek	57	3,79	0,49		

Öğrencilerin Uyruklarına Göre Sivil Hayata İlişkin Liderlik Davranışları Ölçeğine İlişkin Görüşlerinin Karşılaştırılması (N=332)

	Cinsiyet	n	x	ss	t	p
İletişim	KKTC	133	4,04	0,61	1,96	0,05
	Türkiye	199	3,90	0,65		
Teknik bakış	KKTC	133	4,12	0,64	0,22	0,83
	Türkiye	199	4,10	0,65		
Düşünceye saygı	KKTC	133	3,82	0,74	0,55	0,58
	Türkiye	199	3,77	0,75		
Ölçek geneli	KKTC	133	3,89	0,48	1,29	0,20
	Türkiye	199	3,82	0,51		

Öğrencilerin Yönetici ile Lider Arasında Fark Olduğunu Düşünme Durumlarına Göre Sivil Hayata İlişkin Liderlik Davranışları Ölçeğine İlişkin Görüşlerinin Karşılaştırılması (N=332)

Alt Boyutlar	Sınıf	n	x	ss	Min.	Maks.	F	p
İletişim	Evet	213	3,94	0,63	2,00	5,00	0,49	0,62
	Kısmen	93	4,00	0,64	2,00	5,00		
	Hayır	26	3,88	0,73	2,50	5,00		
Teknik bakış	Evet	213	4,14	0,62	1,50	5,00	1,97	0,14
	Kısmen	93	4,10	0,65	1,50	5,00		
	Hayır	26	3,88	0,78	2,00	5,00		
Düşünceye saygı	Evet	213	3,81	0,76	1,67	5,00	0,22	0,80
	Kısmen	93	3,75	0,74	2,00	5,00		
	Hayır	26	3,82	0,63	2,67	5,00		
Ölçek geneli	Evet	213	3,85	0,50	2,29	5,00	0,18	0,84
	Kısmen	93	3,85	0,50	2,29	5,00		
	Hayır	26	3,79	0,55	2,57	4,57		

EK9:**Öğrencilerin Mesleki Yaşama İlişkin Liderlik Davranışları Ölçeğine Verdikleri Yanıtların Dağılımı**

Mesleki Yaşama İlişkin Liderlik Davranışları	Hiç Katılmıyorum		Kısmen Katılmıyorum		Kararsızım		Kısmen Katılıyorum		Tamamen Katılıyorum		\bar{X}	ss
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%		
1. Kurumsal karar ve uygulamalarımda en az risk alacak şekilde hareket ederim.	22	6,63	54	16,27	25	7,53	127	38,25	104	31,33	3,71	1,25
2. Kurumsal karar ve uygulamalarım mevcut durumu korumaya yöneliktir.	16	4,82	32	9,64	40	12,05	162	48,80	82	24,70	3,79	1,07
3. Mevcut Sorunların çözümünü geçmiş uygulamalarda ararım.	31	9,34	62	18,67	65	19,58	125	37,65	49	14,76	3,30	1,20
4. Hızla değişen koşullara rahat uyum sağlarım.	10	3,01	31	9,34	52	15,66	133	40,06	106	31,93	3,89	1,05
5. Kurumsal kararlarım ve uygulamalarımda yeni ve denenmemiş yaklaşımları tercih ederim.	21	6,33	35	10,54	87	26,20	126	37,95	63	18,98	3,53	1,11
6. Kurum çalışanlarının hata yaparak öğrenmelerine mümkün olduğunca izin veririm.	64	19,28	84	25,30	70	21,08	82	24,70	32	9,64	2,80	1,27
7. Alanımda uzmanlığı korumak için bilgi seviyemi sürekli geliştirmeye çalışırım.	6	1,81	7	2,11	18	5,42	82	24,70	219	65,96	4,51	0,84
8. Kurumsal vizyona yönelik kararlarımda bağımsız olmaya önem veririm.	13	3,92	51	15,36	59	17,77	136	40,96	73	21,99	3,62	1,11
9. Kurumsal karar ve uygulamalarımın uzun dönemli sonuçlarını dikkate alırım.	4	1,20	13	3,92	28	8,43	161	48,49	126	37,95	4,18	0,84
10. Olaylara uzun dönem planlamaya dayalı analiz yoluyla yaklaşırım.	11	3,31	8	2,41	46	13,86	169	50,90	98	29,52	4,01	0,91
11. Kurum çalışanlarının bağlılıklarını kazanmak için güven ortamı yaratma yolunu seçerim.	7	2,11	10	3,01	17	5,12	126	37,95	172	51,81	4,34	0,87
12. Kurumun amaçlarına bağlılık yaratmak için çalışanları amaçlara yönelik ikna etme yolunu seçerim.	4	1,20	19	5,72	31	9,34	173	52,11	105	31,63	4,07	0,86
13. Kurum çalışanları ile belli bir mesafeyi korumaya özen gösteririm.	5	1,51	11	3,31	36	10,84	164	49,40	115	34,64	4,12	0,84
14. Kurum çalışanları ile ilişkilerimde cana yakın ve arkadaşça davranırım.	17	5,12	47	14,16	77	23,19	121	36,45	70	21,08	3,54	1,12
15. Kurum içinde kısa sürede yakın ve rahat ilişkiler kurmakta sıkıntı çekmem.	9	2,71	23	6,93	36	10,84	159	47,89	105	31,63	3,99	0,97
16. Kurum çalışanlarının işlerine istekle bağlanmalarını sağlamak için özel bir gayret gösteririm.	3	0,90	15	4,52	20	6,02	189	56,93	105	31,63	4,14	0,79
17. Dinamik ve coşkulu bir tarza sahibim.	2	0,60	11	3,31	30	9,04	165	49,70	124	37,35	4,20	0,78
18. Kurumsal ilişkilerimde duygularımı kontrol eder ve sakin bir tarz benimserim.	11	3,31	12	3,61	28	8,43	156	46,99	125	37,65	4,12	0,94

Öğrencilerin Mesleki Yaşama İlişkin Liderlik Davranışları Ölçeğine Verdikleri Yanıtların Dağılımı (Devam)

Mesleki Yaşama İlişkin Liderlik Davranışları	Hiç Katılmıyorum		Kısmen Katılmıyorum		Kararsızım		Katılıyorum		Tamamen Katılıyorum		\bar{X}	ss
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%		
19. Kurumsal çalışmalarını kolaylaştırıcı ilke ve prosedürler geliştirim.	2	0,60	17	5,12	24	7,23	191	57,53	98	29,52	4,10	0,79
20. Hemen sonuç alınmasını sağlamak için kolay uygulanabilir stratejilere odaklanarak çözüm Üretirim.	1	0,30	14	4,22	41	12,35	183	55,12	93	28,01	4,06	0,77
21. Kurum çalışanlarına sadece bilmeleri gerekli bulduğum bilgileri aktarırım.	16	4,82	59	17,77	60	18,07	129	38,86	68	20,48	3,52	1,14
22. Kurum çalışanlarından ne beklediğimi açıkça belirtirim.	6	1,81	12	3,61	13	3,92	150	45,18	151	45,48	4,29	0,85
23. Çatışma durumlarında kişilikler yerine somut durumlar üzerinde yoğunlaşarak sonuca ulaşırım.	7	2,11	12	3,61	39	11,75	165	49,70	109	32,83	4,08	0,88
24. Kurum çalışanlarının çabalarını yönlendirirken kurumun amaç ve değerlerini ısrarlı biçimde vurgularım.	2	0,60	19	5,72	65	19,58	162	48,80	84	25,30	3,92	0,85
25. Astlarımın yeteneklerini güçlendirecek ortamlar hazırlarım.	1	0,30	9	2,71	28	8,43	185	55,72	109	32,83	4,18	0,72
26. Kurum çalışanlarına yeteneklerini ortaya koymalarına imkân verecek önemli görevler Veririm.	5	1,51	6	1,81	35	10,54	180	54,22	105	31,63	4,13	0,78
27. İşlerin zamanında bitmesini garantiye almak üzere bitiş tarihleri belirleyip faaliyetleri Sürekli kontrol altında tutarım.	0	0,00	8	2,41	34	10,24	145	43,67	145	43,67	4,29	0,75
28. Astlarıma performansları hakkında sürekli ve açık geri bildirim sağlarım.	3	0,90	5	1,51	32	9,64	168	50,60	124	37,35	4,22	0,75
29. Kurum çalışanları ile ilgili düşüncelerimi dolambaçsız bir tarzda kendilerine ifade ederim.	7	2,11	7	2,11	23	6,93	165	49,70	130	39,16	4,22	0,83
30. Kurum çalışanlarının çabalarını yönlendirmek için yetki ve sorumluluklarımı sonuna Kadar kullanırım.	0	0,00	5	1,51	35	10,54	157	47,29	135	40,66	4,27	0,71
31. Kurumsal hedeflere ulaşmak için çalışanları iddialı ve rekabetçi bir tarzda mücadeleye Zorlarım.	15	4,52	28	8,43	77	23,19	129	38,86	82	24,70	3,70	1,07
32. Başarıya odaklanılmasını sağlamak için yüksek düzeyde performans hedefleri koyarım.	12	3,61	18	5,42	52	15,66	164	49,40	86	25,90	3,89	0,97
33. Kurum çalışanlarının ihtiyaç ve beklentilerine aktif ilgi gösteririm.	4	1,20	8	2,41	25	7,53	188	56,63	107	32,23	4,16	0,76
34. Karar alma süreçlerimde kurum çalışanlarının görüşlerini dikkate alırım.	7	2,11	6	1,81	22	6,63	172	51,81	125	37,65	4,21	0,81
35. Kurum çalışanlarının özel sorunlarına duyarlılık gösteririm.	9	2,71	15	4,52	50	15,06	164	49,40	94	28,31	3,96	0,93
36. Olaylara kurum çalışanlarının cephesinden bakma alışkanlığına sahibim.	5	1,51	8	2,41	31	9,34	172	51,81	116	34,94	4,16	0,81

EK10:**Öğrencilerin Sivil Hayata İlişkin Liderlik Davranışları Ölçeğine Verdikleri Yanıtların Dağılımı**

Sivil Hayata İlişkin Liderlik Davranışları	Hiçbir Zaman		Nadiren		Bazen		Sık sık		Her Zaman		\bar{X}	ss
	n	%	N	%	n	%	n	%	n	%		
1. Aile içinde karar alırken eşimin ve çocuklarımla kararlarımı dikkat alırım.	9	2,71	5	1,51	29	8,73	120	36,14	169	50,90	4,31	0,90
2. Aile içerisinde çocukların hata yaparak öğrenmelerine fırsat tanırım.	0	0,00	28	8,43	84	25,30	126	37,95	94	28,31	3,86	0,93
3. Aile içerisinde çocuklarla ilgili bir karar alırken onların bakış açısıyla bakmaya çalışırım.	4	1,20	10	3,01	44	13,25	133	40,06	141	42,47	4,20	0,87
4. Çocuklar birbirleriyle tartışsa olaydaki somut duruma bakarak karar veririm.	11	3,31	24	7,23	45	13,55	106	31,93	146	43,98	4,06	1,08
5. Çocuklar arasında rekabet ortamı yaratmaya çalışırım.	133	40,06	60	18,07	51	15,36	45	13,55	43	12,95	2,41	1,45
6. Kendimle ilgili bir konuda karar alırken arkadaşlarımla fikirlerine önem veririm.	26	7,83	58	17,47	87	26,20	79	23,80	82	24,70	3,40	1,25
7. Yeni bir ortama girdiğimde hemen uyum sağlayabilirim.	5	1,51	16	4,82	61	18,37	122	36,75	128	38,55	4,06	0,95
8. Cana yakın ve arkadaş canlısı biriyim.	5	1,51	8	2,41	27	8,13	115	34,64	177	53,31	4,36	0,85
9. Herhangi bir tartışma ortamında konuyla ilgili herkesin görüşlerini dinlemeye özen gösteririm.	6	1,81	10	3,01	45	13,55	106	31,93	165	49,70	4,25	0,93
10. Kendi hayatımda karar vermem gereken önemli bir konu varsa fazla temkinli davranırım.	6	1,81	9	2,71	61	18,37	104	31,33	152	45,78	4,17	0,94
11. Risk almayı seven bir kişiye sahibim.	20	6,02	43	12,95	95	28,61	98	29,52	75	22,59	3,50	1,15
12. Çok yakın arkadaşlarımla dışarıda insanlarla aramda bir mesafe vardır.	11	3,31	38	11,45	86	25,90	90	27,11	106	31,93	3,73	1,13
13. Etrafımdaki insanları herhangi bir konuda ikna etme yeteneğine sahibim.	7	2,11	13	3,92	79	23,80	143	43,07	90	27,11	3,89	0,92
14. Çevremde ilgi odağı olmaktan hoşlanırım.	16	4,82	50	15,06	74	22,29	89	26,81	103	31,02	3,64	1,20