T.C.
ÇANAKKALE ONSEKİZ MART ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

DİSİPLİNLERARASI SAĞLIK YÖNETİMİ ANABİLİM DALI

EBELİKTE MENTORLUK VE MENTORLUK DAVRANIŞINI ETKİLEYEN FAKTÖRLER: ÇANAKKALE İLİ ÖRNEĞİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

HAZIRLAYAN:
GULNARA SEYİDOVA

TEZ DANIŞMANI:
DR.ÖĞR.ÜYESİ FEHMİ VOLKAN AKYÖN

ÇANAKKALE- 2023

T.C.

ÇANAKKALE ONSEKİZ MART ÜNİVERSİTESİ

LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ



DİSİPLİNLERARASI SAĞLIK YÖNETİMİ ANABİLİM DALI

EBELİKTE MENTORLUK VE MENTORLUK DAVRANIŞINI ETKİLEYEN FAKTÖRLER: ÇANAKKALE İLİ ÖRNEĞİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

HAZIRLAYAN:
GULNARA SEYİDOVA

TEZ DANIŞMANI:
DR.ÖĞR. ÜYESİ FEHMİ VOLKAN AKYÖN

Bu çalışma, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Bilimsel Araştırma Projeleri Koordinasyonu Birimi tarafından desteklenmiştir.

Proje No: TYL-2021-3669

ÇANAKKALE- 2023

T.C

ÇANAKKALE ONSEKİZ MART ÜNİVERSİTESİ

LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

Gulnara SEYİDOVA tarafından Dr. Öğr. Üyesi Fehmi Volkan AKYÖN danışmanlığında hazırlanan ve **18/01/2023** tarihinde aşağıdaki jüri karşısında sunulan "**Ebelikte Mentorluk Ve Mentorluk Davranışını Etkileyen Faktörler: Çanakkale İli Örneği**" başlıklı çalışma Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü **Disiplinlerarası Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı'**nda **YÜKSEK LİSANS YETERLİLİK TEZİ** olarak oy birliği ile kabul edilmiştir.

Jüri Üyeleri	**İmza**
Dr. Öğr. Üyesi Fehmi Volkan AKYÖN (Danışman)	……
Prof. Dr. Ahmet ÜNVER	……
Dr. Öğr. Üyesi Elif Ezgi GÜREL	……

Tez No: : ……..

Tez Savunma Tarihi: : 18/01/2023

Doç. Dr. Yener PAZARCIK

İSİM SOYİSMİ

Enstitü Müdürü

../../20..

ETİK BEYAN

Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Tez Yazım Kuralları'na uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmasında; tez içinde sunduğum verileri, bilgileri ve dokümanları akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi, tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu, tez çalışmasında yararlandığım eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi, kullanılan verilerde herhangi bir değişiklik yapmadığımı, bu tezde sunduğum çalışmanın özgün olduğunu, bildirir, aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi taahhüt ve beyan ederim.

Gulnara SEYİDOVA

../../20..

TEŞEKKÜR

Bu araştırma birçok değerli insanın katkı ve destekleriyle gerçekleşmiştir. Çalışma süresince bilgi, birikim ve deneyimleriyle yardımlarını esirgemeyen, yaptığımız proje süresince de her daim yanımda olan Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Lisansüstü Enstitüsü Disiplinlerarası Sağlık Yönetimi Ana Bilim Dalı Başkanı ve Afet Yönetimi ve Eğitimi Ana Bilim Dalı Öğretim Üyesi değerli hocam ve danışmanım Dr. Öğr. Üyesi Fehmi Volkan AKYÖN'e sonsuz minnettarım.

Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Dekanı Prof. Dr. Ahmet ÜNVER'e, Dekan Yardımcısı Dr. Öğr. Üyesi Sadi Turgut BİLGİ'ye, Ebelik Bölüm Başkanı Doç.Dr. Ayten DİNÇ'e ve bu süreçte maddi ve manevi desteklerini esirgemeyen değerli eşim Fatih GÜLEÇ'e teşekkürlerimi sunarım.

Gulnara SEYİDOVA

Çanakkale, Ocak 2023

ÖZET

EBELİKTE MENTORLUK VE MENTORLUK DAVRANIŞINI ETKİLEYEN FAKTÖRLER: ÇANAKKALE İLİ ÖRNEĞİ

Gulnara SEYİDOVA
Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü
Disiplinlerarası Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi
Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Fehmi Volkan AKYÖN
18/01/2023, 57

Her başarılı insanın başı sıkıştığı vakit, kapısını çaldığı, akıl danıştığı bir yol göstericisi vardır. Hiçbir okulun öğretemediği, okuduğu kitapların anlatamadığını hayat tecrübeleriyle sunan sevecen bir bilge kişi, deneyimlerini ve birikimlerini paylaşacak, kendileriyle aynı yollardan geçmiş kişidir: Mentor (Baltaş, A.(2006).''Ustadan Mentor'a).'' Yunan Mitolojisinde; Odysseus'un rehberi ve aynı zamanda arkadaşı, oğlu Telemachus'un da öğretmeni olan 'Mentor', bu sürece adını veren kişidir. Odysseus savaşa katıldığı sırada Mentor Telemachus'un eğitimine üstlenmiştir. Mentor' un görevi ise, Telemachus'u eğitip bilgilendirmek ve Ithaca kralı olarak yetiştirmekti. Günümüzde ise, mentorluk kelimesi rehber, güvenilir danışman ve akıl hocası anlamına gelmektedir. Tüm mesleklerde olduğu gibi ebelik mesleğinde de mentorluğun oynadığı rol çok büyüktür. Araştırmamızın amacı ebelik öğrencilerinin gebe ve hastalarla olan iletişimlerini güçlendirmek, problem çözme yeteneklerini geliştirmek, yeni gelişmekte olan teknolojilere adaptasyon süreçlerini kolaylaştırmak ve kendi bilgi/becerilerini geliştirmelerini sağlamaktır. Ebelik mesleğinde hedefini henüz belirleyememiş, kurum kültürüne alışmakta ve kendi başına karar vermekte zorlanan, desteğe ihtiyaç duyan öğrencilerin tespit edilmesi ve mentor meslektaşları tarafından desteklenmesini sağlamaktır. Bu çalışmayla Sağlık kurum ve kuruluşlarını ileriye ve daha iyiye taşımak, stajyer ebelerin performansını yükseltmek, gelecek planlarının yapılması, bireysel ve kurumsal hedeflere ulaşılması hedeflenmektedir.

Öğrencilerin ilk günlerinden itibaren hızlı ve sağlıklı bir biçimde Üniversitenin akademik hayatına ve sosyal yaşamına kolay uyum sağlamalarına yardımcı olmaktır. Uygulanacak olan Mokken Mentorluk ölçek analizi ve On-Maddeli Kişilik Ölçeği ile ebelik öğrencilerinin mentorluğun değerini keşfetmesi hedeflenmiştir. Başarısız olan öğrencileri tanımanın ve desteklemenin önemi de dâhil olmak üzere rol içindeki zorluklar belirlenecektir (Casey vd.2015).

Anahtar Kelimeler: Mentorluk, Ebelik, Ebelikte Mentorluk

ABSTRACT

MENTORING IN MIDWIFERY AND FACTORS AFFECTING MENTORING BEHAVIOR: THE CASE OF CANAKKALE

Gulnara SEYIDOVA

Canakkale Onsekiz Mart University

School of Graduate Studies

Master of Science Thesis in Interdisciplinary Health Management

(Supervisor: Asst. Prof. Dr. Fehmi Volkan AKYON)

18/01/2023, 57

Every successful person has a mentor who knocks on his door and consults when he is in trouble. A loving wise person who presents with his life experiences what libraries full of books cannot tell and no school can teach is a person who will share his experiences and knowledge and have gone through the same paths as them: Mentor (Baltaş, A. (2006)." From Master to Mentor). “In Greek Mythology; The friend and guide of Odysseus, the 'Mentor', who is also the teacher of his son Telemachus, is the person who gave the name to this process. While Odysseus joined the war, Mentor undertook his son's education. His mission was to educate and inform Telemachus and to raise him as king of Ithaca. Today, the word mentor means guide, trusted advisor and mentor. As in all professions, the role of mentoring in the midwifery profession is huge. Our research’s aim is to strengthen the communication of midwifery students with pregnant women and patients, to improve their problem-solving skills, to facilitate their adaptation to new emerging technologies, and to enable them to develop their own knowledge/skills. It is to identify students who have not yet determined their goals in the midwifery profession, who have difficulty in getting used to the corporate culture and making decisions on their own, and who need support, and to ensure that they are supported by their mentor colleagues.

With this study, it is aimed to move health institutions and organizations forward and better, to increase the performance of intern midwives, to make future plans, and to

reach individual and institutional goals. To help students adapt quickly and healthily to the academic and social life of the University from their first days. With the Mokken scale analysis and the Ten-Item Personality Scale to be applied, it is aimed that midwifery students discover the value of mentoring. Challenges within the role will be identified, including the importance of recognizing and supporting underachievers (Casey et al. 2015).

Keywords: Mentoring, Midwifery, Mentoring in Midwifery

İÇİNDEKİLER

Sayfa No

ETİK BEYAN……...II
TEŞEKKÜR……III
ÖZET……IV
ABSTRACT**……..VI**
İÇİNDEKİLER**……VII**
SİMGELER VE KISALTMALAR**……..XI**
TABLOLAR…….....XII

BİRİNCİ BÖLÜM

Giriş**.....1**
1.1.Problemin Tanımı……...1
1.2.Araştırmanın Amacı……...2
1.3.Araştırmanın Önemi……...3
1.4.Araştırma Soruları……..3
1.5.Araştırmanın Sınırlılıkları……..4

IKINCI BÖLÜM

KURAMSAL ÇERÇEVE VE ÖNCEKİ ÇALIŞMALAR**.....5**
2.1. Mentorluk Kavramı ve Tanımı.....5
2.2.Mentorluğun tarihsel gelişimi.....7
2.3. Mentorluk mesleği ve türleri.....8
2.4.Mentorluğun Faydaları.....10
2.5.Ebelik Mesleği Tanımı.....11
2.6. Türkiye'de ebelik mesleğinin tarihsel gelişimi ve bugünü.....12
2.7.Dünyada ebelik eğitimi ve genel kavramlar.....13
2.8. Mentorluğun ebelik öğrencilerin başarısındaki etkisi.....14

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ARAŞTIRMA YÖNTEMİ /MATERYAL VE YÖNTEM**.....16**
3.1.Araştırmanın türü.....16
3.2. Araştırmanın evren ve örneklemi.....16

3.3.Ebelik öğrencilerinin sosyo-demografik özellikleri ve ebelikte mentorluk kavramlarına ilişkin bilgilerinin değerlendirilmesi.....16
3.4. Veri toplama araçları ve yöntem.....21
3.4.1.Mentorluk Ölçeği.....22
3.4.2.On Maddeli Kişilik Ölçeği.....22
3.4.3. Puan Skalası.....22
3.4.4.Güvenilirlik.....23
3.5.Verilerin Analizi……..…….24
3.6. Geçerlilik çalışmalar.....24
3.6.1.Faktör Analizi.....24
3.6.2.Mentorluk Davranışları Ölçeğine Ait Faktör Analizi.....24
3.6.3.Kişisel Farkındalık Ölçeği Faktör Analizi…….29

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

4.1.Araştırma Bulguları.....33
4.2.Ölçeklerin Değerlendirilmesi…….....33
4.2.1.Öğrencilerin Yaşları ile Mentorluk Davranışları Arasındaki İlişkiye Dair Bulgular……..33
4.2.2.Öğrencilerin Anne-Baba Sağlık Durumu ile Mentorluk Davranışları Arasındaki Farklılıklar……... ……...……...…34
4.2.3.Öğrencilerin Bölümü Seçme Durumu ile Mentorluk Davranışları Arasındaki Farklılıklar……..35
4.2.4.Öğrencilerin İkamet Yeri ile Mentorluk Davranışları Arasındaki Farklılıklar……..36
4.2.5.Öğrencilerin Aylık Geliri ile Mentorluk Davranışları Arasındaki İlişki……....37
4.2.6.Öğrencilerin Kitap Okuma Becerileri ile Mentorluk Davranışları Arasındaki Farklılıklar……..38
4.2.7.Öğrencilerin Yabancı Dil Sınavına Girmesine İlişkin Değişkenler ile Mentorluk Davranışları Arasındaki Farklılıklar……...39
4.2.8.Öğrencilerin Sosyal Aktivitelere Katılımları ile Mentorluk Davranışları Arasındaki Farklılıklar……..……39
4.2.9.Öğrencilerin Daha Önce Mentorluk Kavramını Duyması ile Mentorluk Davranışları Arasındaki İlişki…..……
40
4.2.10.Öğrencilerin Çevresinde Mentorluk Yapan Kişilerin Olma Durumu ile Mentorluk Davranışları Arasındaki Farklılıklar……...42
4.2.11.Öğrencilerin Mezuniyet Sonrası Hedefleri İle Mentorluk Davranışları Arasındaki Farklılıklar……..43
4.2.12.Öğrencilerin Akademik Başarısı ile Mentorluk Davranışları Arasındaki Farklılıklar……..44

BEŞİNCİ BÖLÜM

TARTIŞMA, SONUÇ ve ÖNERİLER.....45
5.1Tartışma.....45
5.2. Sonuç.....49
5.3. Öneriler.....50

EKLER

EK 1.....I
EK 2.....III
EK 3……..……....……..V

SİMGELER VE KISALTMALAR

DSÖ	Dünya Sağlık Örgütü
İCM	Uluslararası Ebeler Konfederasyonu
OMKÖ	On Maddeli Kişilik Ölçeği
PG	Profesyonel Geliştirme
PD	Psikolojik Destek
OK	Öğrenmeyi Kolaylaştırma
%	Yüzde oranı
Std.	Standart
SSYB	Sağlık ve Sosyal Yardım Bakanlığı
YÖK	Yüksek Öğretim Kurumu

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo Numarası **Başlık** **Sayfa No**

Tablo 1 Katılımcıların Demografik Özellikleri…….…… 16

Tablo 2 Katılımcıların Aile Durumu Frekans Dağılımları…….18

Tablo 3 Yabancı Dil Puanı Frekans Dağılımları…… 18

Tablo 4 Okuduğu Bölümü Tercih Sebepleri Frekans Dağılımları……..19

Tablo 5 Öğrencilerin Kültürel ve Sosyal Aktiviteler Frekans Dağılımları…….19

Tablo 6 Mentorluk Kavramıyla İlgili Bilgi Düzeyleri Frekans Dağılımları,,,,,,,,,,,,,,,,,20

Tablo 7 Öğrencilerin Mezuniyet Sonrası Hedefleri Frekans Dağılımları……..…… 21

Tablo 8 5'li Likert Liderlik Ölçeğine Göre Aritmetik Ortalamaların Değerlendirme Aralığı…… …….22

Tablo 9 Ölçeklere Uygulanan Güvenirlik Skalası Bulguları…….....23

Tablo 10 Mentorluk Davranışları Ölçeği Güvenirlik Analizi……,,,, …….....23

Tablo 11 On Maddeli Kişilik Ölçeği Güvenirlik Analizi…….....24

Tablo 12 KMO ve Bartlett's Testi……...25

Tablo 13 OMKÖ'nün KMO ve Bartlett's Testi……..25

Tablo 14 Özdeğer İstatistiği ve Mentorluk Davranışlarının Varyansı Açıklama Güçleri……,,,.…….....26

Tablo 15 Özdeğer İstatistiği ve Mentorluk Davranış Faktörlerinin Yük Değerleri… …..……26
Tablo 16 Profesyonel Geliştirme Faktörü Soruları……..28
Tablo 17 Psikolojik Destek Faktörü Soruları……..28
Tablo 18 Öğrenmeyi Kolaylaştırma Faktörü Soruları…….29
Tablo 19 Özdeğer İstatistiği ve Kişisel Farkındalık Faktörlerinin Varyansı Açıklama Güçleri… ……..…...……29
Tablo 20 OMKÖ'nün Açımlayıcı Faktör Analizi Sonuçlarına Göre Soru Dağılımları……...30
Tablo 21 OMKÖ Maddelerinin Faktör Soruları……...31
Tablo 22 Kişisel Farkındalık Maddelerinin Faktör Yük Değerleri……..32
Tablo 23 Kişisel Farkındalık Maddelerinin Faktör Soruları…… 32

Tablo 24 Yaş ile Mentorluk Davranışı T-testi Sonuçları…….33
Tablo 25 Öğrencilerin Anne-Baba Sağlık Durumu İle Mentorluk Davranışı Faktörlerine İlişkin Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğinin Belirlenmesi Amacıyla Uygulanan T-testi Sonuçları……34
Tablo 26 Öğrencilerin Medeni Durumu İle Mentorluk Davranış Faktörlerine İlişkin Anlamlı Bir Farklılığın Olup Olmadığını Tespit Etmek İçin Uygulanan T-testi Sonuçları…….…35
Tablo 27 Öğrencilerin Bölümü Seçme Durumunun Mentorluk Davranışları Açısından Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğinin Belirlenmesi Amacıyla Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları…….36
Tablo 28 Öğrencilerin Mentorluk Davranış Faktörlerine Göre İkamet Yeri İle İlgili Anlamlı Farklılık Olup Olmadığına Dair Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi(ANOVA) Sonuçları…….....36

Tablo 29 Aylık Gelir Durumu İle Mentorluk Davranışları Arasındaki İlişki……..37

Tablo 30 Öğrencilerin Kitap Okuma Becerilerinin Mentorluk Davranışı Açısından Farklılıklarını Belirlemeye Yönelik Uygulanan T-testi Sonuçları…….. …….38

Tablo 31 Mentorluk Davranışları İle Yabancı Dil Sınavı T-testi Sonuçları…….39

Tablo 32 Öğrencilerin Sosyal Aktivite Olarak Üniversitede Herhangi Bir Topluluğa Üye Olması İle Mentorluk Davranış Faktörlerine İlişkin Yapılan T-testi Sonuçları……...40

Tablo 33 Öğrencilerin Mentorluk Kavramını Daha Önce Duymuş Olması İle Mentorluk Davranış Faktörleri Arasındaki Farklılıkların Belirlenmesine Yönelik Uygulanan T-testi Sonuçları…….....41

Tablo 34 Öğrencilerin Çevresinde Mentorluk Yapan Kişilerin Olması İle Mentorluk Davranış Faktörleri Arasındaki Farklılıkların Belirlenmesine Yönelik Uygulanan T-testi Sonuçları…….42

Tablo 35 Öğrencilerin Mezuniyet Sonrası Hedefleri İle Mentorluk Davranış Faktörlerine İlişkin Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğinin Belirlenmesi Amacıyla Uygulanan Tek Yönlü Varyans Analizi(ANOVA) Sonuçları…… 43

Tablo 36 Öğrencilerin Akademik Başarısı İle Mentorluk Davranışı Arasındaki İlişki.....44

BİRİNCİ BÖLÜM

Giriş

Mentorluk, öğrenci eğitiminin temel taşı olarak görülürken, mentorluğun en iyi şekilde tüm uygulayıcıların mentor olması gereken bir süreç olarak sunulup sunulmadığı veya daha gelişmiş bir seçkin rol olup olmadığı konusundaki tartışmalar sürmektedir (Banks vd., 2013). Her geçen gün hızla değişen dünyada, bireylerin becerilerini tanımaları ve bunlara uygun davranışları sergilemeleri, mesleğini donanımlı bir şekilde ele almaları son derece önem taşımaktadır. Akademik süreç sonrası meslek yaşamına geçiş sürecinde bireylerin yaptığı mesleğe uygun olmadığını düşünmesi çeşitli zorlukları beraberinde getirmektedir. Bu yüzden meslek seçiminin bilinçli olarak yapılması ve eğitim- öğretim yıllarında teorik bilgilerini uygulamalı dersleriyle beraber pekiştirmesi gerekmektedir. Mesleki gelişimin teşviki, geliştirilmesi ve iyileştirilmesi için mentorluğun kullanılması yeni bir fikir değildir. Bu çalışmada, yazılı metin üzerinde az çalışılmış, özellikle Türkçe literatüründe çok sınırlı sayıda olan bir konu ele alınmıştır. Ebelik eğitiminin desteklenmemesi ve yetersiz müfredatın olması, eğitim ortamındaki uygunsuzluk önemli sorunlar olarak karşımıza çıkmaktadır (Mc. Kenna, H. vd. 2003). Üniversitelerin eğitim ve araştırma hastanelerinde bulunan tıp fakültesi öğrencilerinin eğitimi nedeni ile klinik staja gelen ebelik bölümü öğrencileri doğuma müdahale edememektedirler. Bu durum ise ebelik öğrencilerinin doğum esnasında herhangi bir girişimde bulunamamasına ve uygulamalı eğitim için devlet hastanelerinde yığılmalara neden olmaktadır. Uygulamalı eğitimlerde önemi çok büyük olan eğitimci sayısının yetersiz olması ve özellikle bu eğitimcilerin ebelik bölümü mezunu olmadığı görülmektedir (YÖK Raporu, 2001). Nitelikli eğitimcilerin olması ebelik öğrencilerinin başarısını etkilemektedir. Bu çalışmada ÇOMÜ Ebelik Bölümü öğrencilerinin mentorluk hakkındaki düşünceleri ve uygulamadaki başarısı arasındaki ilişki araştırılmaktadır. Mokken ölçeğiyle, öğrencilerin uygulamalı stajlarında beraber çalışmak istedikleri mentorlarını değerlendirmesi, On maddeli Kişisel Farkındalık ölçeğiyle de “stres ve duygularla başa çıkma becerileri”, “empati kurma becerileri, özfarkındalık becerileri”, “karar verme becerileri, problem çözme becerileri, “yaratıcı düşünme becerileri ve eleştirel düşünme becerileri”, “iletişim becerileri ve kişilerarası iletişim becerileri”, yaklaşımları detaylı incelenmiştir.

Bu yaklaşımlar, sırası ile öğrencilerin mesleki yeterliliği, kişisel gelişimi, beraber çalıştığı mentoruna göre farklılık oluşturup/oluşturmadığı tartışılacaktır.

Çalışma sonucunda ebelik bölümü öğrencilerinin mesleki farkındalık düzeyinin arttırılması hedeflenmiştir Ebelik mesleğinde mentorluk ile ilgili çalışmalar çok yetersizdir. Bu alanda yapılmış uluslararası kaynaklardan ve çalışmalardan (makaleler, tezler vb.) yararlanılmıştır. Ebelik öğrencilerinin erken dönemlerde ve klinik uygulamaları sırasında mentorluk becerilerini geliştirmelerini sağlamak esas alınmıştır (Chen vd., 2016: 165-166).

1.2.Araştırmanın Amacı

Yaptığımız çalışmanın temel amacı, öğrencilerin demografik değişkenlerini değerlendirmek, akademik başarısı ve uygulamalardaki katkısını belirlemektir. Ebelik öğrencilerinin gebe/hastalarla olan iletişimlerini güçlendirmek, problem çözme yeteneklerini geliştirmek, yeni gelişmekte olan teknolojilere adaptasyon süreçlerini kolaylaştırmak ve kendi bilgi/becerilerini geliştirmelerini sağlamaktır (Maggs, 1994: 22-29). Yapılan çalışmamızdaki hedef stajyer ebelik öğrencilerine bir mentorun sorumlu olduğu görevlere aşina olma fırsatı sunarak, iletişim ve etkileşim yeteneklerini kullanmalarını ve teorik bilgilerini pratiğe dökmelerini sağlayarak onların profesyonel meslek mensubu haline gelmelerine destek olmaktır.

Diğer hedefimiz ise öğretim, gözlem, planlama, koordine etme, doğru karar verme, anında müdahale etme ve diğer faaliyetleri geliştirmelerini sağlamaktır. Uygulamalarda öğrenciler eğitmeninin davranış biçimlerini örnek alırlar. Dinleme, yerinde soru sorabilme, yapıcı bir şekilde tartışma öğrencilerin mesleki becerilerini geliştirir. Diğer bir deyişle, yanında mentoru olan öğrenciler birbirlerine güvenirler, aralarında karşılıklı saygı vardır; birbirlerinin zayıf yönlerine değil güçlü yönlerine odaklanırlar ve birbirlerini motive ederler. Genellikle, bu tür bir kültür içerisinde dinlenildiğini, saygı duyulduğunu ve değer verildiğini hisseden öğrenciler bu durumdan çok etkilenirler. Bu etki ise okul ve uygulamalı dersler içinde birbirleriyle etkileşimi sonucunda kendini gösterir. Öğrenciyi iyi şekilde yetiştiren bir eğitim sistemi pek çok fayda elde edebilir. Çünkü geleceğin meslek mensupları onlar olacak.

1.3.Araştırmanın önemi

Ebelik mesleğinde hedefini henüz belirleyememiş, kurum kültürüne alışmakta ve kendi başına karar vermekte zorlanan, desteğe ihtiyaç duyan öğrencilerin tespit edilmesi ve mentor meslektaşları tarafından desteklenmesini sağlamaktır. Aldıkları teorik bilgilerini klinik ortamda doğru bir şekilde uygulayabilmesi için ortamın uygun olması ve birimlerde çalışan sağlık mensupları tarafından desteklenmesi lazımdır (Oran, 2019: 120-141). Bu çalışmayla Sağlık kurum ve kuruluşlarını ileriye ve daha iyiye taşımak, stajyer ebelerin performansını yükseltmek, gelecek planlarının yapılması, bireysel ve kurumsal hedeflere ulaşılması hedeflenmektedir. Ebelik öğrencilerinin hayati öneme sahip mentorluk rolüne değer verdiğini destekleyen bir dizi kanıt vardır, ancak mentorların aynı fikirde olduğunu gösteren çok az şey vardır. NMC Kodunda aşağıdaki ifade yer almaktadır:''Öğrencilerin ve diğerlerinin yetkinliklerini geliştirmelerini kolaylaştırmalısınız'' (NMC, 2008: 5).

Araştırma da nitel ve nicel yöntemlerin birlikte kullanımı sonucunda elde edilen bulguların, bu konuda araştırma yapmayı düşünen araştırmacılara farklı bakış açıları kazandıracağı ve geliştirilen ölçeğin yeni araştırmalara destek olacağı, bununla beraber ebelikte mentorluk konusunda bir boşluğu dolduracağı düşünülmektedir. Araştırmada elde edilen bulguların, sağlık çalışanları için ebelikte mentorluk ölçeğinin geliştirilmesi ile stajyer ebelerin mentorluk konusundaki farkındalık düzeyi konusunda sağlık sektöründeki yapılacak olan araştırmalara önemli bir kaynak sağlayacağı ve farklı bakış açıları kazandırılacağı da düşünülmektedir.

1.4. Araştırma soruları

Tezin araştırma konusunun dışına çıkılmadan araştırmanın hipotezleri belirlenmiştir. Tez konusu ile ilgili detaylı bir bilgi araştırması yapılmıştır. Elde edilen bilgiler doğrultusunda araştırma konusuna uygun sorular tezin ana çerçevesine uygun olarak oluşturulmuştur.

ARAŞTIRMA SORULARI / HİPOTEZLER

1.Ebelik öğrencileri mentorluk davranışına sahip mi?
2.Mentorluğun kolaylaştırıcı ve zorlayıcı yönlerini açıklayabiliyor mu?
3.Kendini bir mentor olarak görüyor mu?
4.Diğer öğrenciler grup çalışmalarında mentor arkadaşlarına ne kadar değer veriyorlar?
5.Mentorluk davranışları öğrencilerin bilgisinin uygulamaya yansımasını kolaylaştırıyor mu?
6.Mentorluk bilgileri öğrencilerin özgüvenlerini geliştirmelerine yardımcı oluyor mu?
7.Eleştirel düşünmesine katkıda bulunuyor mu?
8.Hasta ve gebeler ile iletişimini kolaylaştırıyor mu?
9.Ebelik mesleğinde yasal haklarının farkına varmasını sağlıyor mu?
10.Kişisel gelişimine rehberlik ediyor mu?

1.5.Aratırmanın Sınırlılıkları

1. Araştırma 2021-2022 eğitim yılında ÇOMÜ SBF Ebelik bölümünde öğrenimine devam eden 363 öğrenci ile sınırlıdır.
2. Araştırmada kullanılan ölçme araçları ‘Mentorluk Ölçeği’ ve ‘On Maddeli Kişilik Ölçeği’ ile sınırlıdır.

İKİNCİ BÖLÜM

KURAMSAL ÇERÇEVE VE ÖNCEKİ ÇALIŞMALAR

İkinci bölümde ebelik ve mentorluk kavramlarından bahsedilecektir.

2.1. Mentorluk Kavramı ve Tanımı

’’Kendi kendini yöneten öğrenmenin özetinin özeti şeklindeki ifadesidir – mentorluk. Öğrencinin kendinden sorumlu olması, öğrenme amaçlarını belirlemede, strateji geliştirmede, kaynak bulmada ve öğrenmeyi değerlendirmede sorumluluğunu olduğunu kabul ettiği anlamına gelir. Bahsi geçen bu ikili ilişkilerde sorumluluk karşılıklı olarak belirlenir ve paylaşılır.(Zachary, 2005: 225).

Jane Cocking:’’Mentorluk, bir kuruluşa, daha bilgili, daha deneyimli bir kişiden rehberlik ve yeni bir anlayış teminidir. Rehberlik, çoğunlukla kariyer gelişimi ve kuruluşun politika çalışmalarını içerir. Mentor, bilgi ve deneyimini paylaşır, ilaveten insanlar için gerçek bir destek yapısı oluşturabilir. Akıl hocalığı(mentorluk), kısa bir tanımlamayla, kişisel ve profesyonel gelişime yardımcı olmak için düşünce ve deneyimlerini paylaşan iki kişi arasında olan bir anlaşmadır.

Bir başka ifadeyle, eğitimi, öğrenmeyi ve gelişmeyi amaçlayan mentorluk aynı zamanda yardımlaşma ve paylaşma ilişkisidir. Bu ikili ilişkide mentor, tecrübesiz kişinin bilgi ve beceri kazanması için zaman ve çaba harcar. Böylelikle mentor öğrenen kişinin verimliliğini ve başarısını arttırır. Mentordan destek alan kişi de onun fikirlerinden ve tecrübelerinden aktif olarak yararlanır. Kişisel ve mesleki gelişimini yönlendirme de olumlu katkısını görür. www.rcbadoor.com/rcba/coaching .htm (21.04.2006).

Yaptığımız çalışmada değişik görüşlere yer vererek mentorluk kavramlarıyla ilgili gelişmeleri tüm okuyuculara iletmeyi amaçladık. Yüksek performans gösteren bireyleri yetiştirmek için mentorluk uygulamalarına başvurmak gerekir. Kısaca özetleyecek olursak, mentorluk, öğrencinin belirlediği hedefe mentorun desteğiyle daha kolay ulaşması ve karşılaştığı sorunların üstesinden tek başına gelmeyi öğrenmesini amaçlar.

Mentorluk, bireyde var olan özelliklerin paylaşılmasının yanında, içindeki özelliklerini geliştirmesinde yardımcı olma, hedeflediği yerlere ulaşmasını sağlamaktır. Staja çıkan öğrenci kendisini daha iyi tanıma fırsatı bulur, klinikteki potansiyelini keşfeder ve yaptığı hatalarından ders alarak yetkinliklerini geliştirir. Kavramlar dediğimiz ihtiyaçlardan doğar. İhtiyaçlar ise, öğrenme ile fark edilir.

Günümüzde teknolojik gelişmeler, iletişim yollarının yaygınlaşması öğrenmeyi hızlandırmakta ve ihtiyaçların bilincine vardırmaktadır. Diğer yandan artan işsizlik sayıları, eğitim düzeylerindeki düşüşler, birden fazla işi tek kişi üzerine yükleyerek birey kapasitelerinin zorlanması ve isyan ettirmesi, yaşamı sürdürmek için lazım olan maddi ihtiyaçlar, azalan iş çeşitlerini arttırma ihtiyacını doğurmaktadır. Mentorluk ise, ihtiyaç ve sorunları bireyin keşfetmesi, çözüm yollarını ve yeni bilgileri bireyin bulmasını hedefler. Bir işin nasıl yapılacağı konusunda yol göstericilik yaparak, bireyin içinde bulunduğu duruma göre üstün özelliklerini kullanarak, değer yaratabileceği bir alan yaratmak ister.

Mentorluk, performans geliştirmeye odaklanır, sorumluluk almaya iter ve bireyin kendine güvenmesini sağlar. Bir mentorda bulunması gereken nitelikler şunlardır;

- İnsan odaklı olmak ve insanları sevmek.
- Belirsizlik ve yapılan hatalara karşı olumlu yaklaşmak.
- Mesleğine değer vermek.
- Özgüvenli olmak ve kendine başarı duygusunu aşılamak.
- Astlarına ve üstlerine saygı göstermek.
- Yaratıcı ve esnek olmak.
- İletişim kurma ve dikkatli dinleme becerilerini aktif kullanabilmektir.

Yukarıda saydığımız özellikleri olan bir mentorla çalışan öğrenciler bu ilişkiden yüksek fayda sağlayabilmesi için; onların da öğrenmeye ve kendini geliştirmeye açık olması, iletişim becerilerini geliştirmesi, yeni deneyimler kazanmaya özen göstermesi gerekir. İyi bir gözlemci, dikkatli bir dinleyici olmayan, kendi fikirlerini kullanmaktan, keşfetmekten ve risk almaktan korkan bir öğrenci ne kadar iyi bir mentorla çalışırsa çalışsın bu ikili ilişkiden yarar sağlayamaz. Mentor gerektiğinde iletişim geliştirme ve grup içerisindeki gelişimi konusunda yardımcı olur.

Mentor kavramına diğer ülkelerde, yüksek eğitimlerde ve okullarda rastlanmaktadır (Gousia-Rizou, 2005), çünkü ilk tecrübesini yaşayan öğrencilerin özellikle desteklenmesinin başarıyla sonuçlandığına inanılmaktadır (Perry, 2000).

Kişinin kendine bireysel ve mesleki hedefleri kolayca belirlemesi, belirlediği hedeflerine ulaşmayı kolaylaştırması ve güçlü yanlarının keşfedilip geliştirmesi gereken özelliklerini güçlendirmesine odaklan bir süreçtir mentorluk. ''Ben bir birey olarak tek başıma çok şey başarabilirim, kendime yeni amaç ve hedefler koyabilirim, fakat bana yardımcı tecrübeli biri yanımda olursa, isteklerimi daha kolay ve daha kısa zamanda başarabilirim''
(Baltaş, A. 2006).

2.2.Mentorluğun tarihsel gelişimi

Aslına bakacak olursak mentorluk uygulamaları eski Türk (Orta Asya ve Osmanlı-Selçuklu Dönemleri) yönetim geleneği içinde olduğu da bir gerçektir. Örnek olarak, padişahların yetişmesinde önemli rolü olan Lala'lar, Oğullarını tahta oturtmak isteyen sultanlar, çeşitli toplum önderlerinin (Mevlâna, Yunus Emre, Hacı Bektaş gibi) yaptıkları faaliyetler günümüzün mentorlarının yaptıklarıyla örtüşmektedir. Antropologlar, taş devrinde mağara artistleri, şamanlar ve çakmaktaşı yapanların bu yetenekleri kazanmalarına çok katkı sağladıklarını belirtmektedirler. Ayrıca dünden bugüne tüm anne ve babalarda, doğal mentorluk görevlerini yerine getirmektedirler (Uçkun, G. Kılınç, İ. 2007).

Daresh (2004)'e göre: Mentorluk akıllı, bilge ve tecrübeli bir insanın daha genç ve az tecrübeli olan birine yardım etmesi olarak Homeros'un Odessa destanına kadar dayanmaktadır. Odessa'nın savaşa gideceği zaman oğlu Telemachus'u emanet ettiği öğretmen, mentor olarak bilinir. Bu edebi açıklamalara dayanarak mentorluk kavramını açıklayacak olursak, mentor dediğimiz kişi aslında, meslektaşlarının hayatını yönlendiren, şekillendiren rehber olarak algılanmaktadır (Daresh, 2004, s.498). Bu nedenle, günümüzde mentor kelimesi, özellikle okul hayatından iş hayatına geçiş dönemleri için kullanılmaktadır (Alred and Garvey, 2000).

Mentorluğun tarihsel gelişimine bakacak olursak Bizans'tan başlayarak, Selçuklu ve Osmanlı yönetim sistemlerinin tümünde''Vazurk'',''Vezir'',''Danışman'', ''Danişmend'', ''Müşavir'', ''Musahip'' ve benzeri adlarla ifade edilen ''Yol göstericiler'' bulunmaktadır. Asya Türk devletlerinde ise''Hatun'' doğrudan bu yol göstericilik görevine üstlenen, rehberlik eden''bilge kişiler hep olmuştur. Anadolu kültürüne baktığımızda, bu''yol göstericilik'' görevini yerine getiren kişinin belirli bir adı yoktur. Onun yerine''Mürşit'' yani''Aydınlatan'' ya da ''Yoluna Işık Tutan'' kişi vardır.

2.3. Mentorluk mesleği ve türleri

Literatürü taradığımız zaman çok farklı mentorluk modelleriyle karşılaşabiliriz. Ama biz bu çalışmamızda sadece birkaçından bahsedeceğiz.

İlkini çıraklık modeli ile başlayalım, diğer bir deyişle mentorların rol model olduğu bir kavram. Bu modelde mentor stajyerlerin çalışmasını gözlemler ve öğretim süreci hakkında fikir edinir. İkinci model klinik denetleme veya yeterlilik olup, burada acemi stajyerler mentorların gözlemi altında farklı öğretim stratejilerini ve tekniklerini uygulayarak öğrenirler. Üçüncü model ise, irdeleyici model olarak bilinir. Burada öğretim darağacını genişletmek ve daha iyi kavramalarını sağlamak için öğrencilerin farklı öğretim yollarını eleştirel olarak değerlendirmesi istenir (Franke ve Dahlgren, 1996; Zanting, Verloop ve Vermunt, 2001).

Çıraklık modelinden irdeleyici modeline geçişteki değişiklik öğretim uygulama süreçleri sırasında görülmelidir.

Dünya üzerinde çok farklı okul- tabanlı eğitim ve işe uyum programları mevcuttur. Adrews, hizmet öncesi, işe uyum süreci ve hizmet içi eğitimi üzerine yaptığı uluslararası bir araştırmasında, beş farklı ayırt edici paradigma geliştirdi (Andrews 1986:79-85). Modellerden aşağıda kısaca bahsedelim.

Bırakınız Yapsınlar Modeli (Laissez- faire)

- Koordineli denetleme, rehberlik ve akran desteği olmaksızın
- En aza indirilmiş düzeyde(minimum) usta- çırak (Öğreten- öğrenen) ilişkisi
- Öğretmek, keşfedici ve güçlü kalma deneyimi haline gelmektedir.

Meslektaş Modeli

- Yeni atanmış deneyimli meslektaş ile informal denetsel ilişki mevcut.
- Her ikisi için de sağlanan hizmet içi eğitim mevcut.
- Deneyimli meslektaş değerlendirmesi yok.

Resmileştirilmiş Usta –çırak Modeli

- Mesleğe yeni başlayanın deneyimli olanla zorunlu işe uyum programına göre resmi olarak görüşmelerine dayalı ilişki mevcut.
- Her ikisi için de kapsamlı hizmet –içi eğitim mevcut.
- Çırak(öğrenen) süreç içinde öğretene bağımlılıktan mesleki bağımsızlığa doğru bir evrim izler
- Değerlendirme kısmı mentorun rolünün bir parçasıdır.

Zorunlu Yetkinliğe Dayalı Model

- Mecburi performans- tabanlı yetkinlik programı mevcut.
- Mesleğe yeni başlayanın deneme süresi/ stajı önemlidir.
- Temel finansal ve hukuki destek sağlanır.
- Stajyerlik döneminde önce iyi bir gözlem ve değerlendirme yapılır.
- Mentorun öncelikle denetleme rolü ön planda.

Kendini Yönetme Modeli

- Kendi profesyonel gelişim planını tasarlar/ kendini yönetme.
- Diğer değerler dizisine ait öğeleri birbirine bağlayabilir.
- Mentor, işbirlikçi destek sağlar.
- Devam eden profesyonel gelişim planının başlangıcıdır.

Yukarıda bahsedilenlerin hepsinde öğrenci tarafından ihtiyaç duyulan destek, rehberlik, eğitim ve yardım sağlayan kişiye bir gönderme yapılmıştır. Bu uzman, deneyimli kişi, öğreten ile ilgili literatürde çoğunlukla’’mentor’’ olarak adlandırılır. Konu uygulamalı öğretme olduğunda, deneyimli mentorlar gerçekten de okul- tabanlı uzmanlardır.

2.4.Mentorluğun Faydaları

Kurum açısından faydaları

- Kuruma olan güven ve sadakat duygusunu arttırır. Bireyler ve departmanlar arası iletişimi geliştirir.
- Kurum kültürünün aktarımını sağlar. Yöneticilerin kendilerini geliştirmelerini sağlar.
- Kendi öz kaynaklarına yönelerek geleceğin kadrolarını oluşturmalarını sağlar.
- Nitelikli elemanların kurumdan ayrılması azalır.
- Yetenek havuzları ile potansiyeli olan kişiler keşfedilir.
- Kültürel farklılıktan doğan sorun ve çatışmalar azalır.
- Moral, iş tatmini ve verimlilik artar. Takım çalışmasını ve ortak çalışmayı geliştirir.

Mentor için faydaları

- Kendine güven artar.
- Profesyonel kabul ve gerekli olma duygusu gelişir.
- Benlik imajı gelişir. Kendilerini geliştirirler. Kişisel itibar artar.
- Analitik öğrenme ve yansıtıcı becerileri gelişir. Mesleki ve kişisel tatmin duygusu gelişir.
- Eleştirme bilincini geliştirir. Liderlik ve iletişim yeteneklerini geliştirir.
- Bilgi birikimi ve deneyimini aktarma imkanı sunar.

(Allen; Poteet; Eby; Lentz; Lima, 2004, Ehrich; Hansford,1999, Douglas,1997, Cultterbuck, 2011, United States Office of Personel Managemenet, 2008, McKimm, Jollie, Hatter,2007).

Öğrenciler açısından faydaları

Mentorluk, öğrenciler için aşağıdaki sıraladığımız yararları sağlar (Deppeler, 1986, Parkay, 1988, Erasmus, 1993,Smith- Burnham, 1993).

- Bilgi, beceri kazanma ve geliştirme
- Üstlerine kendi fikirleri iletmek için bir ortama sahip olma
- Mesleğine daha kolay hazırlanma
- Yardım alma ve yapıcı dönüt alma, sempati geliştirme
- Başarı ve başarısızlıkları paylaşma
- Kişisel etik kazanma

- Meslektaşlarını iş başında gözlemleme fırsatı
- Potansiyel ve yeteneklerini maksimum düzeyde geliştirme ve kullanma
- Kişisel performansının farkında olma
- Mentorlarla sosyal bağ kurma ve arkadaşlığı geliştirme olasılığı
- Rehberlik imkânı
- İş tatmini
- İçinde olduğu ortamda kendini yalnız hissetmeme
- Profesyonel gelişim
- Diğer öğrencilerle tanışma/ beraber çalışma fırsatı
- Özgüven konusunda kendini geliştirme
- Yaratıcı olma

Ülkemizdeki eğitim standartlarını yükseltmek, daha iyi ve deneyimli bir mentor eğitimiyle işe başlamakla mümkün olacaktır.

2.5.Ebelik Mesleği Tanımı

Ebelik mesleği tarihi en eski ve en önemli sağlık mesleklerinden biridir. Ebelik uygulamaları sadece doğum olarak görülmemekle birlikte çok daha geniştir. Ebe; fetüs/bebeğe hem de kadın/gebe/lohusa/anneye hizmet veren, sağlık durumlarıyla ilgili sorumluluk alan aile ve toplum sağlığının korunmasında önemli rolü olan profesyonel bir sağlık çalışanıdır.

Sağlık bakanlığı ebeyi şöyle tanımlar: tüm gebelere doğum ve doğum sonrası hizmetleri veren, anne ve çocuk sağlığı hizmetlerini yürüten, normal doğumları yaptıran, 0-6 yaştaki çocuk izlemleri ve aşıları yapan sağlık mensubu çalışanlardır. Aynı zamanda aile planlaması, ilk yardım eğitimi, bulaşıcı hastalıklardan korunmayla ilgili konularda birey, aile ve topluma sağlık eğitimi veren, ahlaki ve insani davranışları ile örnek olan, Bakanlık tarafından tescil edilmiş sağlık okulu mezunu kişilerdir.

Türk ebeler derneği tanımına göre ise, ebeler; gebelik, doğum ve doğum sonu döneminde gerekli olan tüm bakım ve izlemleri yapan, danışmanlık ve eğitim hizmetlerini yürüten normal doğum ve doktorun olmadığı hallerde makat doğumları kendi sorumluluğunda yaptıran kişilerdir.

Gerektiğinde epizyotomi uygulayan, acil durum geliştiği zaman uygun girişimlerde bulunan, kadın, aile ve toplum sağlığının korunması ve geliştirilmesi için gerekli olan tüm ebelik uygulamaları planlayıp uygulayan, değerlendiren, denetleyen ve yöneten yetkili sağlık çalışanıdır (Karahan, N. 2020).

2.6. Türkiye'de ebelik mesleğinin tarihsel gelişimi ve bugünü

Türkiye'de ebelik mesleği anneden kıza geçen, tecrübeye dayalı bir meslek olarak başlamıştır. İstanbul ve İzmir illerinde 19.yy'da tanınmış ebelerle birlikte yetişen 'küçük ebe' adı verilen genç kızlar ebelik görevine üstelenmişlerdir (Eren, N. 1991). Mekteb – i Tıbbiye'de ise, 1846-1848 yılları arasında ebelik yapan kişilere doğum bilgisi vermek için iki yıl süren ebelik eğitim kursu başlatılmıştır. Dr. Besim Ömer Akalın 1880 yılında açılan ebelik kursunun ders programlarının, kayıt ve kabul şartlarını tekrardan düzenlemiştir. Ebelik kursuna; Türkçe konuşmayı bilen ve otuz yaşının altında olan kadınlar kabul görmüştür (Köker, H.A. 1997). İstanbul'da ilk ebe okulu ve kadın doğum kliniği 1909 yılında açılmıştır. Açılan bu okul ülkemiz çapında bilime dayalı ebe yetiştiren ilk ebelik okulu olmakla beraber ders programlarında uygulamalara yer verilmiştir. Ebelik mesleğini diğer mesleklerden farklı bir meslek dalı olarak değerlendiren Dr. Besin Ömer; ebelik okulunu yeniliğe açık bir özelliğe kavuşturmuştur. Bu alanda'' Ebe Hanımlara Öğütlerim'','' Ebelik'' ve' 'Doğurduktan sonra'' adlı kitaplarını yazmıştır (Hot, İ. 1996).

İçişleri Bakanlığına bağlı 1920'de Sağlık Genel Müdürlüğü tarafından diğer illerden gelen ilkokul bitiren kız çocukları Kadırga Kızılay barakalarında yatılı olan iki yıl eğitimini tamamladıktan sonra ihtiyacı olan farklı illere gönderilmiştir. 1924 yılında Cumhuriyetin kurulmasından sonra ise Tıp Fakültesindeki okullara ortaokul mezunu kız öğrenciler kabul edilmiş ve 3 yıl eğitilmişlerdir. 1928'de 'Tababet ve Şuabatı Sanatlarının Tarz-ı İcrasına Dair Kanun'' ile diploması olmayan ebelerin doğuma yardım etmeleri tamamen yasaklanmış ve suç sayılmıştır (Karanisoğlu, H. 2000).

Sağlık ve Sosyal Yardım Bakanlığı (SSYB) 1942 yılında köylerdeki ebelik okulunda 9 ay devam eden eğitim ile ebeler yetiştirilmeye başlamıştır. Daha sonra bu okulların süresi 1,5 yıla kadar çıkarılmıştır.1943 yılında Köy Enstitülerinde ebelik artık bölüm olarak okutulmaya başlatılmıştır. 3 yıl süren sağlık okulları ise, 1961 yılında açılmıştır.

Böylelikle ilkokulu bitiren ve 3 yıllık programı tamamlayan öğrencilerin, teorik dersleri okulda, uygulamalı dersleri ise doğum evlerinde sürdürülmüştür. Köy ebeliği görevlerine üstlenen çalışanların yetiştirildiği sağlık okulları 1978 yılında kapatılmıştır (Karanisaoğlu, H. 2000).

2001 yılında sağlık meslek liseleri açılmış ve yeniden ebe yetiştirilmeye başlatılmıştır. 2004 yılında ise bu okullar Millî Eğitim Bakanlığı'na devredilerek ebelik bölümüne öğrenci alınmamıştır (http://sdb.meb.gow.tr). 1985 – 1986 yıllarında 2 yıla dayalı sağlık hizmetleri meslek yüksekokullarında ebe yetiştiren programları açılmıştır. Açılan bu okuldan mezun öğrencilere ise ön lisans diplomasıyla birlikte ebe ünvanı verilmiştir.

1995 yılında Yüksek Sağlık Şura'sının kararıyla ebelik eğitimlerinin lisans düzeyinde tamamlanması için 1996 tarih ve 96/8655 sayılı kararı ile Sağlık Yüksek Okullarının kurulmasına karar verilmiş ve 1997 – 1998 yılında da ebelik eğitimleri lisans olarak başlanmıştır (Karanisaoğlu, H. 2000).

Ebe; ebelik eğitimi programını kazandıktan sonra, bu programı başarıyla tamamlayarak, mesleğini icra etmek için, tescili yapılan kişi olarak tanımlanır. Günümüzde ise, ebelik bakım süreçleri üreme sağlığı alanını ve kadın merkezli hizmetlerin tümünü kapsamaktadır. Bu bakım süreçleri, hastalıklardan koruma, kadının sağlığının sürdürülmesi, yeniden kazanılması ve yaşam kalitesinin arttırılmasıdır (Neglia, B.H. 2003). Ebelik eğitimi için bilgi ve becerilerin geliştirilmesiyle birlikte uygulamalı derslerin düzenlenmesi çok önem arz etmektedir. Ayrıca ebelik eğitimlerinin ilerlemesi ve devamının sağlanması için ebelik bölümünde yüksek lisans ve doktora programlarının geliştirilmesi gerekmektedir (Mc. Kenna, H., Hasson, F., Smith, M. 2003).

2.7.Dünyada ebelik eğitimi ve genel kavramlar

Dünyada ebelik eğitimleri ve hizmetleri kendi ülkelerinin tarihi, kültürel ve sosyo – politik durumlarından etkilenmiştir. Ülkeler arasında ebelik eğitimlerine bakıldığında farklılıklar görülmektedir. Güney ve Batı Avrupa ülkelerindeki ebelerin bağımsız, otonomi sahibi ve profesyonellik yönünden daha gelişmiş olduğu kanıtlanmıştır (Arslan, H. 2005). İngiltere'de ebelik eğitimi doğrudan giriş programlarıyla ve eğitim sonrası kurslarla verilmektedir (Arslan, H. 1998, http://www.midwifery.school.org).

Amerika'da 3 yıllık ebelik eğitimleri verilmektedir. Lisansını tamamlayan ebeler (Licenced Midwife) ve hemşireler tamamladıkları eğitimi üzerine 1,5 yıllık eğitimle yetiştirilen hemşire ebeler (Nurse – Midwife) olmak üzere iki düzeyde yapılmaktadır. Eğitim sonrası lisanslı ebeler serbest çalışabilmekte, evde ve doğumhanelerde doğum yaptırabilmekte, bazı ilaçları reçete edebilmektedirler (http://www.acnm.org., http://www.hscbklyn.edu).

Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ) ebeyi; gebelikte, doğumda, doğumdan sonra gerekli olan tüm bakım ve danışmanlığı veren, normal doğumları kendi sorumluluğunda yaptıran eğitimli birey olarak tanımlar. Aynı zamanda ebe, yenidoğanın bakımı ve aile planlaması danışmanlığını da yapar.

Uluslararası Ebeler Konfederasyonu'na (İCM) göre ebe; gebelik, doğum ve lohusalık süreçlerinde kadının bakımını sağlayan, gerekli tavsiyelerde bulunan, kendi sorumluluğunda doğumu gerçekleştiren, yenidoğanın bakımını sağlayan ve kadın ile iş birliği içinde olan, sorumluluk sahibi olan profesyonel bir sağlık mensubudur. Dahası İCM ebeyi, antenatal eğitim ve ebeveynliğe hazırlanma, cinsel sağlık, üreme sağlığı ve çocuk bakımı gibi sadece kadın için değil, toplum ve aile için de önemli göreve üstlenen kişi olarak tanımlar.

2.8. Mentorluğun ebelik öğrencilerin başarısındaki etkisi

Her işi bilen birine sormalıyız! Bilmediğimiz konularda ise tecrübelerinden faydalanabileceğimiz bir mentora danışabiliriz. İş hayatımızda, okul hayatımızda fikir danışacağımız birilerine ihtiyaç duyarız. Yapılan çalışmalar, mentor ile beraber çalışan öğrencilerde; sorumluluk bilincinin geliştiğini, motivasyon ve yapılan işlerin kalitesinin arttığını, kişisel sorunların en aza inmesi, eğitimlere daha çok önem verilmesi, yeniliklere her zaman açık olma, uyum sağlama ve alt-üst iletişimlerinin güçlenmesi gibi gelişmeler göstermiştir.

Üniversite öğrencilerine staj eğitimleri (school-based training) süresince, Almanya, Büyük Britanya ve diğer ülkelerin okullarında ilgili rehberliği yapan öğretmenler de rehber öğretmen (mentor) olarak belirlenir (Jones, 2000; Maynard, 2000; Smith, 2000; Hayes, 2001; Hobson, 2002; Ralph, 2002). Birçok uzmanımız mentorluğun

akran öğrenmesi, destek kavramlarıyla örtüşmediği ve aynı olmadığı konusunda hemfikirdir.

Aynı eğitimi alan ya da deneyime sahip bir iş arkadaşı yerine bir mentor' 'daha tecrübeli, etkili ve başarılı'' bir kişi olarak düşünülmektedir (Jacobi, M.1991, s.513).

Mentorluk, yeni ile kıdemli bir profesyonel arasındaki etkileşimdir. Üniversitelerde eğitim alan öğrencilerin öğrenmeye istekli olması, kendini tanıma, sorumluluk alma, meslekte etik davranma gibi öğrenci eğilimlerinin gelişimine önem verilmesi vurgulanır. Bunun için mesleki eğilimlerinin önemi hafife alınmamalıdır. Çünkü mentorluk, kişisel değerlerinin açık olmasına dayalı kendini tanımasını gerektirir. Seçimler yaparken akıllıca davranmak, en önemli değerlerini sıralarken net ve emin olmasına bağlıdır (Patterson & Kelleher, 2005, s.49). Yapılan araştırmalar mentorluğun her iki taraf için de olumlu faydaları olacağını göstermektedir.

Hangi mentorluk yaklaşımı kullanılırsa kullanılsın önemli olan öğreten kişinin bilgi ve becerilerini arttırarak sahip olduğu niteliklerin üzerine yeni şeyleri eklemektir. Bunun için mentor verilen süre içerisinde üzerinde çalışacakları öğretme yöntemlerini, geçmiş deneyimlerini, devam edilen önceki eğitimleri ve sınıfın aktif durumunu bilmesi gerekir. Böylelikle, stajların sonunda öğrenciler için hangi stratejilerin ne fayda sağladığı belirlenmiş olur.

Öğretmenlik yapan bireyler iyi bilirler ki öğrenci konumundan meslek sahibi konumuna gelmeleri büyük bir değişim ve güçtür. Bu süreçte öğrencinin çevresinde ona yol gösterecek ve güveneceği birinin olması onun için ayrıcalıktır. Öğretmenin öğrenciye karşı sorumluluğu olduğu kadar öğrencinin de öğretmenine karşı sorumluluğu vardır. Bir öğretmenin öğrencisine mentorluk yapması onun okuldaki başarısı etkileyen ön önemli rollerden biridir (Yirci, R. 2012. S:49).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

3.1.Araştırmanın türü

Bu araştırma; ebelik öğrencilerinin mentorluk ile ilgili algılarını belirlemek amacıyla yapılan bir çalışmadır.

3.2. Araştırmanın evreni ve örneklemi

Araştırmanın evreni ÇOMÜ SBF Ebelik bölümünde okuyan öğrencileri kapsayacaktır. Üniversitenin Ebelik Bölümüne kayıtlı 363 öğrenci bulunmaktadır. Örneklem olarak ise, tam sayıya ulaşmak hedeflenmektedir.

3.3.Ebelik öğrencilerinin sosyo-demografik özellikleri ve ebelikte mentorluk kavramlarına ilişkin bilgilerinin değerlendirilmesi

Tablo 1

Ankete Katılan Ebelik Öğrencilerinin Demografik Özellikleri

Değişken	Gruplar	Frekans	Yüzde %
Cinsiyet	Kadın	260	99,2
	Erkek	2	,8
Eğitim düzeyiniz	Lise	22	8,4
	Yüksekokul	30	11,5
	Lisans	192	73,3
	Yüksek Lisans	18	6,9

Yaş	18-24	226	86,3
	25-30	32	12,2
	30-45	4	1,5
Medeni durumunuz	Evli	8	3,1
	Bekar	254	96,9
Aylık geliriniz	0-500	32	12,2
	500-1000	74	28,2
	1000-1500	38	14,5
	1500-2000	42	16,0
	2000-4000	56	21,4
	4000-6000	20	7,6
Nerede yaşıyorsunuz	Kendi evim	106	40,5
	Kira	70	26,7
	Apart/ yurt	86	32,8

Tablo 1'e göre toplam katılımcı sayısı 262'dir. Katılımcıların %99,2'isi kadın, %0,8'i ise erkektir. Katılımcıların eğitim düzeylerine bakıldığında %8,4'ü lise mezunu, %11,5'i yüksekokul, %73,3'ü lisans ve %6,9'u da yüksek lisans mezunu öğrencileri oluşturmaktadır. Katılımcıların yaş grupları incelendiğinde %86,3'ü 18-24 yaş grubu, %12,2'si 25-30 yaş grubunu ve %1,5'i de 30-45 yaş grubunu oluşturmaktadır. Medeni durum tablosunda %96,9'u bekar, %3,1' de evli bireylerden oluşmaktadır. Aylık gelir tablosu verilerinin %12,2' si 0 ile 500 TL arası, %28,2'si 500 ile 1000 TL arası, %14,5'i 1000 ile 1500 TL arası, %16,0'ı 1500 ile 2000 TL arası, %21,4'ü 2000 ile 4000 TL arası ve %7,6'sı 4000 ile 6000Tl arası miktarı kapsamaktadır. Katılan öğrencilerin %26,7'si kirada, %40,5'i kendi evinde ve %32,8'i ise apart/yurtta kalmaktadır.

Tablo 2

Öğrencilerin Aile Sağlık Durumu Değişkeni Frekans Dağılımları

Değişken	Gruplar	Frekans(f)	Yüzde (%)
Anne -baba sağ mı?	Evet	250	95,4
	Hayır	12	4,6

Tablo 2'de verilen anne-baba sağ mı sorusuna katılımcıların %95,4'i evet, %4,6'sı ise hayır cevabını vermiştir.

Tablo 3

Öğrencilerin Yabancı Dil Puanı Frekans Dağılımları

Değişken	Gruplar	Frekans(f)	Yüzde (%)
Yabancı dil puanı	Var	58	22,1
	Yok	204	77,9

Katılımcıların %22,1 'inin yabancı dil puanına mevcuttur. %77,9'unun ise yabancı dil puanı bulunmamaktadır.

Tablo 4

Öğrencilerin Okuduğu Bölümü Tercih Sebepleri Frekans Dağılımları

Değişken	**Gruplar**	**Frekans(f)**	**Yüzde (%)**
Okuduğu bölümü seçme durumu	İsteyerek	176	67,2
	Ataması fazla olduğu için	72	27,5
	Ailem istediği için	14	5,3

Katılımcılar Ebelik bölümünü tercih etme sebeplerinde %67,2'si isteyerek bu bölümü tercih ettiği, %27,5'inin ataması fazla olduğu için tercih ettiği, %5,3'ünün ise ailesinin istediği için tercih ettiği görülmektedir.

Tablo 5

Öğrencilerin Kültürel ve Sosyal Aktiviteleri Frekans Dağılımları

Değişken	***Gruplar***	***Frekans(f)***	***Yüzde (%)***
Okuma Etkinliği	Evet	220	84,0
	Hayır	42	16,0
Kitap Sayısı	1-2 kitap	150	68,8
	3-5 kitap	56	25,7
	6-10 kitap	12	5,5
Kültürel aktivite olarak ne yapmaktasınız?	Tarihi ve kültürel geziler	62	23,7
	Müzik/Okuma etkinlikleri/spor/dans	126	48,1
	Hiçbir şey	74	28,2
Üniversitede herhangi bir topluluğa üye misiniz?	Evet	68	26,0
	Hayır	194	74,0

Tablo 5'te öğrencilere kitap okuyor musunuz sorusu sorulduğunda katılımcıların %84,0'ü evet, %16,0'ı ise hayır cevabını vermiştir. Cevabınız evet ise, ayda kaç kitap okuyorsunuz sorusunu %68,8'i 1 ile 2 kitap, %25,7'si 3 ile 5 kitap ve %5,5'i de 6ile 10 kitap şeklinde yanıtlamıştır. Katılımcılar kültürel aktivite olarak ne yapmaktasınız sorusunu %23,7'si tarihi ve kültürel geziler, %48,1'i müzik, okuma etkinlikleri, spor, dans ve %28,2'si de hiçbir şey olarak yanıtlamıştır. Üniversitede herhangi bir topluluğa üye misiniz sorusuna %26,0'ı evet, %74,0'ı ise hayır olarak cevap vermiştir.

Tablo 6

Öğrencilerin Mentorluk Kavramıyla İlgili Bilgi Düzeyleri Frekans Dağılımları

Değişken	**Gruplar**	**Frekans(f)**	**Yüzde(%)**
Daha önce mentorluk kavramını duydunuz mu?	Evet	90	34,4
	Hayır	172	65,6
Çevrenizde size mentorluk yapan oldu mu?	Evet	54	20,6
	Hayır	208	79,4
İhtiyaç duyduğunuz zaman size yardım edecek birinin yanınızda olmasını ister misiniz?	Evet	258	98,5
	Hayır	4	1,5
Öğrenmek için hangisini tercih edersiniz?	Teorik derslerin olması	6	2,3
	Uygulamalı derslerin olması	204	77,9
	Mentorla beraber	52	19,8

Tablo 6'da Daha önce mentorluk kavramını duydunuz mu sorusuna katılımcıların %34,4'ü evet, %65,6'sı hayır cevabını vermiştir. Çevrenizde size mentorluk yapan oldu mu sorusunu yanıtlarken %20,6'sı evet, %79,4'ü ise hayır olarak yanıtlamıştır.

Katılımcılara ihtiyaç duyduğunuz zaman size yardım edecek birinin yanınızda olmasını ister misiniz sorusu sorulduğunda %98,5'i evet, %1,5'i ise hayır yanıtını vermiştir. Öğrenmek için hangisini tercih edersiniz sorusuna katılımcıların %2,3'ü teorik derslerin olması, %77,9'u uygulamalı derslerin olması ve %19,8'i ise mentorla beraber olarak yanıtlamıştır.

Tablo 7

Öğrencilerin Mezuniyet Sonrası Hedefleri Frekans Dağılımları

Değişken	**Gruplar**	**Frekans(f)**	**Yüzde(%)**
Mezuniyet sonrası çalışma hedefiniz nedir?	Devlet memurluğuna atama	210	80,2
	Özel sektör	24	9,2
	Kendi iş yerini açmak	28	10,7

Tablo 7'de, katılımcıların mezuniyet sonrasında %80,2'sinin Sağlık Bakanlığı'nda çalışmak istediği %9,2'sinin Özel sektör memuru olarak çalışmak istediği ve %10,7'sinin de kendi iş yerini açmayı düşündüğü cevabı alınmıştır.

3.4. Veri toplama araçları ve yöntem

"ÇOMÜ SBF Ebelik öğrencilerine çevrimiçi anket uygulaması yapılmıştır. Dönem içi ve yaz stajları esnasında deneyimledikleri mentorluk bilgileri ve klinik uygulamadaki başarı/başarısızlıkları yapılan anketlerle değerlendirilmiştir. Veriler üç bölümden oluşturulan anket formu kullanılarak toplanmıştır. Anket formunun birinci bölümünde, öğrencilerin sosyo – demografik özelliklerini içeren 20 sorulu Katılımcı Bilgi Formu (Ek 1), ikinci bölümünde Mentorluk ölçeği ve son bölümde de öğrencilerin kişilik özelliklerine yönelik on maddeli soru formu bulunmaktadır.

Ölçekler beşli ve altılı likert tipi şeklinde hazır kullanılmıştır.

3.4.1.Mentorluk Ölçeği

Katılımcıların mentorluk bilgi/düşüncelerini ortaya çıkaracak olan bu ölçek 37 maddeden oluşmaktadır. Bu ölçekte; katılımcılar maddelerden kendilerine uygun olanları, (1) Kesinlikle Katılmıyorum, (2) Orta derecede katılmıyorum, (3)Biraz katılmıyorum, (4) Biraz katılıyorum, (5) Orta derecede katılıyorum, (6) Kesinlikle katılıyorum seçeneklerine göre belirtmeleri istenmektedir.

3.4.2.On Maddeli Kişilik Ölçeği

Katılımcıların kişisel becerilerini ortaya çıkaracak olan kişisel farkındalık ölçeği 10 maddeden oluşmaktadır. Bu ölçekte; 5'li Likert ile ankete katılan öğrencilerin maddelerden kendilerine yakın olan ifadelerden, (1) Kesinlikle Katılmıyorum, (2) Katılmıyorum, (3) Kararsızım, (4) Katılıyorum, (5) Tamamen Katılıyorum seçeneklerinden cevaplarını seçmeleri istenmektedir. On Maddeli Kişilik davranışları ölçeğinde; öğrencilerin deneyime açıklığı, sorumluluk sahibi olması, dışa dönük mü değil mi, yumuşak başlı ve duygusal dengeli olmak üzere beş önemli kişilik özellikleri ölçülmektedir.

3.4.3. Puan Skalası

Ebelik Bölümü öğrencilerinin yanıtladıkları On Maddeli Kişilik ölçeğine ait puan skalası Tablo 8'de verilmiştir.

Tablo 8

5'li Likert On Maddeli Kişilik Ölçeğinin Aritmetik Ortalamalarının Değerlendirme Aralığı

Yanıtlar	**Puan Skalası**
Kesinlikle Katılmıyorum	1,00-1,79
Katılmıyorum	1,80-2,59
Kararsızım	2,60-3,39
Katılıyorum	3,40-4,19
Tamamen Katılıyorum	4,20-5,00

3.4.4.Güvenilirlik

ÇOMÜ SBF Ebelik bölümü öğrencilerinin yanıtladıkları Mentorluk Davranışları ve Kişisel Farkındalık ölçeklerinin güvenilirlik analizleri için kullanılan güvenilirlik skalası bulguları Tablo 9'da verilmiştir.

Tablo 9

Ölçeklere Uygulanan Güvenilirlik Skalası Bulguları

Cronbach's Alpha	**Güvenilirlik**
0 ile 0,40 arası	Güvenilir Değil
0,40 ile 0,60 arası	Düşük Güvenilirlik
0,60 ile 0,8 arası	Oldukça Güvenilir
0,80 ile 1,00 arası	Yüksek Derecede Güvenilir

Cronbach's Alfa katsayısı 0-1 arası dağılım göstermektedir. Burada Alfa değerinin düşük çıkması testin homojen olmadığı ve birkaç özelliği birlikte ölçtüğünü göstermektedir

Tablo 9'da görüldüğü üzere, 0,80-1 arasında ise ölçek yüksek derecede güvenilir, 0,60-0,80 arasında oldukça güvenilir, 0,40-0,60 arasında düşük güvenilirlik ve 0 ile 0,40 arası güvenilir değil olarak yorumlanmaktadır.

Tablo 10

Mentorluk Davranışları Ölçeği Güvenilirlik Analizi

Cronbach's Alpha	N of Items
,992	37

Tablo 10'da Mentorluk Davranışları Ölçeğinin Güvenilirlik testi sonucu ,992 oldukça güvenilir çıkmıştır.

Tablo 11

On Maddeli Kişilik Ölçeği Güvenilirlik Analizi

Cronbach's Alpha	N of Items
,981	10

Tablo 11'de anketin güvenilirlikleri 'Cronbach's Alpha' ile test edilmiştir. Güvenilirlik testinde,981 oldukça güvenilirlik sonucuna ulaşılmıştır.

3.5. Verilerin Analizi

Veriler, öğrencilerin demografik özelliklerini belirlemeye yönelik 20, kişisel özelliklerine yönelik 10, mentorluk bilgilerini ölçen 37 ve toplamda 67 maddeden oluşan ölçek ile elde edilmiştir. Elde edilen verilerin analizi için Statistical Package For The Social Sciences (SPSS) 19 Windows programı ve Excel Microsoft 365 kullanılmıştır.

3.6. Geçerlilik çalışmaları

3.6.1.Faktör Analizi

Faktör analizi, birbiriyle ilişkili çok sayıda değişkeni bir araya getirerek az sayıda kavramsal olarak anlamlı değişkenler (faktörler, boyutlar) elde etmeyi amaçlayan çok değişkenli bir istatistik olarak tanımlanmaktadır. Duyuşsal, kişilik ve gelişim gibi pek çok özellikleri ölçmek için geliştirilen araçların yapı geçerliği, faktör analizi kullanılarak incelenebilir (Büyüköztürk, 2002).

3.6.2.Mentorluk Davranışları Ölçeğine Ait Faktör Analizi

Mentorluk davranışları ölçeğine ait faktör analizi sonuçları tablo 12'de verilmiştir

Tablo 12

KMO ve Bartlett's Testi

Kaiser-Meyer-Olkin Örnekleme Yeterliliğinin Ölçümü.		,968
Bartlett'in Küresellik Testi	Yaklaşık Kay-Kare	17913,200
	Serbestlik Derecesi	666
	Sig.	,000

Tablo 12 anket faktör analizi ile ölçülmüştür. Kaiser-Meyer-Olkin örnekleme yeterliliğinin ölçümü testi ile faktör analizinin güvenilir olup olmadığı değerlendirilmiştir. KMO testi sonucu yapılan faktör analizinin yüksek güvenilir (0,968>0,500) olduğunu tespit etmiştir. Bartlett testi sonuçları bu testte anlamlı olarak ilişkilendirilmiştir ($p<0,05$). Yapılan testlerin sonucunda değişkenler arasındaki yüksek korelasyonlar faktör analizi için uygun bulunmuştur.

Tablo 13

OMKÖ'nün KMO ve Bartlett's Testi

Kaiser-Meyer-Olkin Örnekleme Yeterliliğinin Ölçümü.		,912
Bartlett'in Küresellik Testi	Yaklaşık Kay-Kare	6653,720
	Serbestlik Derecesi	382
	Sig.	,000

Tablo 13'te KMO testi sonucuna göre yapılan faktör analizi yüksek güvenilirlik (0,912>0,500) saptanmıştır. Bartlett testine bakıldığında bu testte anlamlıdır ($p<0,05$). Verilerin istatistiksel analizi için uygun bulunmuştur.

Tablo 14

Özdeğer İstatistiği ve Mentorluk Davranış Faktörlerinin Varyansı Açıklama Güçleri

F	Faktörün Adı	Toplam Varyans	Varyans %	Toplam %
1	Profesyonel Geliştirme	12,790	34,567	34,567
2	Psikolojik Destek	,878	26,698	61,267
3	Öğrenmeyi Kolaylaştırma	9,323	25,196	86,461

Tablo 14'te; 'özdeğer istatistiği ve Mentorların davranış faktörlerinin varyansı açıklama güçleri' sırasıyla gösterilmiştir. Verilen örnekte, özdeğer istatistiğinde 1'den büyük olan faktörler anlamlı olarak belirlenmiştir. Özdeğer istatistiği 1'den büyük 3 faktör bulunmaktadır. Buna göre; 1. Boyutta profesyonel geliştirme varyansın %34,567'sini; 2. Boyutta psikolojik destek becerileri varyansın %26,698'ini; 3. Boyutta öğrenmeyi kolaylaştırma becerileri varyansın %25,196'sını oluşturmaktadır. Ayrıca 3 faktör birlikte ise toplam varvansın %86,461'ünü açıklamaktadır.

Mentorların davranışı üç faktörlü bir yapı olarak kavramsallaştırılmıştır; profesyonel geliştirme, psikososyal destek ve öğrenmeyi kolaylaştırma.

Tablo 15

Özdeğer İstatistiği ve Mentorluk Davranış Faktörlerinin Yük Değerleri

Maddeler	F1	F2	F3
PG10	,806		
PG16	,800		
PG14	,785		
PG11	,777		
PG8	,773		
PG3	,773		
PG6	,768		

PG12	,768		
PG13	,766		
PG4	,765		
PG2	,762		
PG7	,756		
PG15	,755		
PG9	,753		
PG1	,742		
PG5	,739		
PD9		,796	
PD6		,783	
PD8		,776	
PD10		,768	
PD2		,756	
PD5		,750	
PD3		,742	
PD4		,739	
PD7		,739	
PD1		,700	
PD11		,688	
OK3			,780
OK2			,769
OK6			,746
OK8			,742
OK7			,738
OK4			,732
OK5			,731
OK10			,721
OK9			,721
OK1			,714

Yaptığımız faktör analizi sonuçlarına göre Mentorların Davranışını 3 faktörde anlamlı olarak toplamış maddeleri gruplandırmıştır. Yapılan faktör analizinde 37 soru ile analiz yapılmıştır. Faktör analizi sonucunda Tablo 15'te maddelerin sahip oldukları faktörlere ait yük değerleri 0,40'ın üzerinde olanlar gösterilmiştir. Buna göre ölçek 37 madde ve 3 boyuttan oluşmaktadır. Sonuçlar açıklayıcı faktör analizi (EFA) ile karşılaştırıldı.

Tablo 16

Profesyonel Geliştirme Faktörü Soruları

Faktör Soruları	**Yük Değeri**
PG10- Mesleki dürüstlük gösterir.	,806
PG16- Mümkün olan en iyi bakımı vermem için beni motive eder.	,800
PG14- Ebelik bakımının yasal sonuçları konusunda beni bilgilendirir.	,785
PG11- Ebelik mesleğinin olumlu bir imajını iletir.	,777
PG8- Kayıtlı ebe olmam için bana yardım eder.	,773
PG3- Bana objektif ve kapsamlı değerlendirme verir.	,773
PG6- Hasta bakımı hakkında nasıl karar vereceğimi gösterir.	,768
PG12- İçimde eleştirel düşünmeye teşvik eder.	,768
PG13- Takımın bir parçası olduğumu gösterir.	,766
PG4- Bana yapıcı geri bildirim verir.	,765
PG2- Başarılarımı sürekli değerlendirir.	,762
PG7- Görevlere nasıl öncelik verileceğini gösterir.	,756
PG15- Kanıta dayalı uygulama kullanımına beni teşvik eder.	,755
PG9- Klinik yeterliliği gösterir.	,753
PG1- Disiplinlerarası öğrenme aktiviteleri düzenler.	,742
PG5- Personel ve hastalarla iyi iletişim becerilerimi kolaylaştırır.	,739

Tablo 17

Psikolojik Destek Faktörü Soruları

Faktör Soruları	**Yük Değeri**
PD9- Fikirlerimi ve önerilerimi dinler.	,796
PD6- Bana güven aşılar.	,783
PD8- Sıcak ve samimi tavrı vardır.	,776
PD10- Bana işlerini kolaylaştıran gibi değil, bir öğrenen gibi davranır.	,768
PD2- Bana öğretmek için her zaman vakit ayırır.	,756
PD5- Beni destekler ve cesaretlendirir.	,750

PD3- Benimle aynı vardiyalarda çalışır.	,742
PD4- Benimle aynı vardiyadayken çalışır.	,739
PD7- Bana saygı gösterir.	,739
PD1- Klinik uygulama hakkında derinlemesine öğrenmeyi teşvik eder.	,700
PD11- Kişisel gelişimime rehberlik eder.	,688

Tablo 18

Öğrenmeyi Kolaylaştırma Faktörü Soruları

Faktör Soruları	**Yük Değeri**
OK3- Destekleyici bir uygulama ortamı sağlar.	,780
OK2- Beni klinik ortama yönlendirir.	,769
OK6- Öğrenme hedeflerime ulaşmama yardımcı olur.	,746
OK8- Bana aktif olarak talimat verir.	,742
OK7- Öğrenmemi kolaylaştırmak ve değerlendirmek için bana sorular sorar.	,738
OK4- Öğrenmem için net bir planı vardır.	,732
OK5- Benimle öğrenme hedeflerini tartışır.	,731
OK10- Teoriyi pratiğe bağlamam yardımcı olur.	,721
OK9- Beni öğrendiklerim üzerinde düşünmeye teşvik eder.	,721
OK1- Öğrenmem için sorumluluk alır.	,714

3.6.3.Kişisel Farkındalık Ölçeği Faktör Analizi

On Maddeli Kişisel Farkındalık ölçeğine ait faktör analizi sonuçları tablo 19'da verilmiştir

Tablo 19

Özdeğer İstatistiği ve Kişisel Farkındalık Faktörlerinin Varyansı Açıklama Güçleri

	Faktörün adı	**Toplam Varyans**	**Varyans %**	**Toplam%**
1.	Deneyime Açıklık	1,965	19,646	19,646
2.	Yumuşak Başlılık	1,778	17,777	37,423

3.	Duygusal Dengelilik	1,314	13,136	50,559
4.	Sorumluluk	1,266	12,660	63,219
5.	Dışa Dönüklük	1,030	10,297	73,516

Tablo 19'da; 'özdeğer istatistiği ve Kişisel farkındalık faktörlerinin varyansı açıklama güçleri' verilmiştir. Örnekte, özdeğer (Eigenvalue) istatistiğinde 1'den büyük olan faktörler anlamlı olarak belirlenmiştir. Özdeğer istatistiği 1'den büyük 5 faktör bulunmaktadır. Buna göre; 1. Boyutta deneyime açıklık varyansın %19,646'sını; 2. Boyutta yumuşak başlılık becerileri varyansın %17,777'sini; 3. Boyutta duygusal dengelilik becerileri varyansın %13,136'sını; 4.boyutta sorumluluk becerileri varyansın %12,660'ını; 5.boyutta dışa dönüklük becerileri varyansın %10,297'sini oluşturmaktadır. Ayrıca 5 faktör birlikte ise toplam varvansın %73,516'sını açıklamaktadır.

Kişisel farkındalık beş faktörlü bir yapı olarak kavramsallaştırılmıştır.

Tablo 20

OMKÖ'nün açımlayıcı faktör analizi sonuçlarına göre soru dağılımları

Faktörler	**MADDE NUMARALARI**
Deneyime Açıklık	5.10.
Yumuşak Başlılık	2.7.
Duygusal Dengelilik	4.9.
Sorumluluk	3.8.
Dışadönüklük	1.6.

Tablo 20'de OMKÖ'nün 5 alt ölçekten oluşan 10 madde numaralarıyla beraber verilmiştir. Bu 10 madde kişiliği değerlendirmek için geçerli olan faktörleri ölçme araçlarıdır.

Tablo 21

OMKÖ maddelerinin faktör soruları

Faktörler	**Faktör Soruları**
Deneyime Açıklık	K5- Kendimi yeni yaşantılara açık, karmaşık olarak görüyorum. K10- Kendimi geleneksel, yaratıcı olmayan olarak görüyorum.
Yumuşak Başlılık	K2- Kendimi eleştirel, kavgacı olarak görüyorum. K7- Kendimi sempatik, sıcak olarak görüyorum.
Duygusal Dengelilik	K4- Kendimi kaygılı, kolaylıkla hayal kırıklığına uğrayan olarak görüyorum. K9- Kendimi sakin, duygusal olarak dengeli görüyorum.
Sorumluluk	K3- Kendimi güvenilir, öz-disiplinli olarak görüyorum. K8- Kendimi altüst olmuş, dikkatsiz olarak görüyorum.
Dışadönüklük	K1- Kendimi dışa dönük, istekli olarak görüyorum. K6- Kendimi çekingen, sessiz olarak görüyorum.

Tablo 21'de OMKÖ'nün 5 alt ölçekten oluşan kişiliği ölçme aracının faktörleri ve madde soruları beraber verilmiştir.

Tablo 22

Kişisel Farkındalık Maddelerinin Faktör Yük Değerleri

Maddeler	**F1**	**F2**	**F3**	**F4**	**F5**
K6	,836				
K1	,826				
K8		,807			
K3		,779			
K5			,864		
K10			,787		
K9				,791	
K4				,748	
K7					,857
K2					,695

Yaptığımız faktör analizi sonuçlarına göre ölçekte 5 faktör anlamlı olarak toplamış ve maddeleri gruplandırmıştır. Faktör analizi sonucunda Tablo 22'de maddelerin sahip oldukları faktörlere ait yük değerleri 0,40'ın üzerinde olanlar gösterilmiştir. Buna göre ölçek 10 madde ve 5 boyuttan oluşmaktadır.

Tablo 23

Kişisel Farkındalık Maddelerinin Faktör Soruları

Faktör Soruları	**Yük Değeri**
K6- Kendimi çekingen, sessiz olarak görüyorum.	,836
K1- Kendimi dışa dönük, istekli olarak görüyorum.	,826
K8- Kendimi altüst olmuş, dikkatsiz olarak görüyorum.	,807

K3- Kendimi güvenilir, öz-disiplinli olarak görüyorum.	,779
K5- Kendimi yeni yaşantılara açık, karmaşık olarak görüyorum.	,864
K10- Kendimi geleneksel, yaratıcı olmayan olarak görüyorum.	,787
K9- Kendimi sakin, duygusal olarak dengeli görüyorum.	,791
K4- Kendimi kaygılı, kolaylıkla hayal kırıklığına uğrayan olarak görüyorum.	,758
K7- Kendimi sempatik, sıcak olarak görüyorum.	,857
K2- Kendimi eleştirel, kavgacı olarak görüyorum.	,695

Tablo 23'te Kişisel Farkındalık Ölçeğinin maddeleri ve yük değerleri sırasıyla verilmiştir.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

4.1.Araştırma Bulguları

Bu bölümde, araştırma da kullanılan ölçek sonucunda elde edilen bulgular sunulmuştur. Analizler çalışmada kullanılan ölçeğe göre sırasıyla ele alınmış ve yorumlanmıştır. Elde edilen analiz sonuçları neticesinde, ilk olarak; öğrencilerin yaşları ile mentorluk davranışları arasında olan ilişkilerine yönelik bulgular verilmiştir.

Veri setinin normal dağılıma uygunluğunu test etmek için %95 güven düzeyinde Tek Yönlü Varyans Analizi(ANOVA) ve T- testleri uygulanmıştır. Testler sonucunda elde edilen p-değeri 0,05'ten büyük olduğu tespit edilmiştir. Bu sebeple ortalamalar arasındaki farkların analizinde parametrik testler kullanılmıştır. Analizler çalışmada kullanılan ölçeklere göre sırasıyla ele alınmış ve yorumlanmıştır.

Araştırmaya Katılan Ebelik Bölümü Öğrencilerinin Yaşları ile Mentorluk Davranışları Arasındaki İlişkiye Dair Bulgular

Araştırma öğrencilerin yaşları ile mentorluk davranışları arasında istatiksel bakımdan anlamlı bir ilişkinin olup olmadığını ortaya koymaya yönelik olarak geliştirilmiştir.

Tablo 24

Yaş ile mentorluk davranışı T-testi sonuçları

	Yaş Ortalaması	N	Ortalama	Std. Sapma	p.
PG	18-24	226	4,7694	1,23794	,000
	25-30	32	3,8613	1,97997	
PD	18-24	226	4,7293	1,20846	,001
	25-30	32	3,8949	2,08294	
OK	18-24	226	4,5872	1,17169	,001
	25-30	32	3,7469	2,12056	

***p<0,05**

Öğrencilerin yaş durumuna göre mentorluk davranışı ortalamalarının istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığı T-testi ile tespit edilmiştir. Buna göre PG (,000), PD (,001) ve OK (,001) faktörlerinin p değerleri 0,050 in altındadır. Buna göre faktörlerin yaş değişkenine göre ortalamaları anlamlıdır.

Buna göre PG faktöründe 18-24 yaş grubunun ortalamaları (4,76), 25-30 yaş grubuna göre (3,86) anlamlı olarak yüksektir.

Öğrencilerin Anne-baba Sağ mı Sorusunun Yanıtları ile Mentorluk Davranışları Arasındaki Farklılıklar

Öğrencilerin anne-baba sağ mı sorusunun cevapları ile mentorluk davranışlarına ilişkin bulgular Tablo 25'de verilmiştir.

Tablo 25

Öğrencilerin anne-baba sağlık durumu ile mentorluk davranışları faktörlerine ilişkin anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesi amacıyla uygulanan T-testi sonuçları

Faktörler	**Anne-baba sağ mı**	**N**	**Ortalama**	**Std.sapma**	**p.**
Profesyonel Geliştirme	Evet	250	4,6675	1,37571	,657
	Hayır	12	4,8490	1,47745	
Psikolojik Destek	Evet	250	4,6393	1,37759	,667
	Hayır	12	4,8030	1,24999	
Öğrenmeyi Kolaylaştırma	Evet	250	4,4884	1,35652	,349
	Hayır	12	4,8417	1,22137	

***p<0,05**

Tablo 25'ya göre, araştırmaya katılan öğrencilerin anne-baba sağ mı sorusunun yanıtı ile mentorluk davranış ortalamalarının istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığı T-testi ile tespit edilmiştir. Buna göre, PG(,657), PD(,667), OK(,349) faktörlerinin p değerleri 0,05'ten yüksektir. Sonuç, anne baba sağ mı değişkenine göre mentorluk davranışı ortalamalarında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunamamıştır.

Yukarıda verilen tablo' ya göre faktörlerin aritmetik ortalamaları PG faktöründe Evet (4,66), Hayır (4,84), PD faktöründe Evet (4,63) ve Hayır (4,80), OK faktöründe ise Evet (4,48), Hayır (4,84) olarak tespit edilmiştir.

Öğrencilerin Medeni Durumu İle Mentorluk Davranışları Arasındaki Farklılıklar

Öğrencilerin medeni durumu ile mentorluk davranışlarına ilişkin bulgular Tablo 26'da verilmiştir.

Tablo 26

Öğrencilerin Medeni durumu ile Mentorluk Davranış Faktörlerine İlişkin Anlamlı bir Farklılığın Olup Olmadığını Tespit Etmek İçin Uygulanan T-testi Sonuçları

Faktörler	**Medeni Durum**	**N**	**Ortalama**	**Std.sapma**	**p.**
Profesyonel Geliştirme	Bekâr	254	4,6752	1,37917	,968
	Evli	8	4,6953	1,43437	
Psikolojik Destek	Bekâr	254	4,6385	1,37500	,569
	Evli	8	4,9091	1,26155	
Öğrenmeyi Kolaylaştırma	Bekâr	254	4,5035	1,33628	,944
	Evli	8	4,5375	1,86159	

***p<0,05**

Tablo 26'da öğrencilerin medeni durumuna göre mentorluk davranışı ortalamalarının istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığı T-testi ile tespit edilmiştir. Buna göre, PG(,968), PD(569), OK(,944) faktörlerinin p değerleri 0,05'ten yüksektir. Mentorluk davranış faktörlerinin medeni durum değişkenlerinin ortalamalarına göre anlamsızdır.

Buradan hareketle sonuçları aritmetik ortalama büyüklüğü bakımından değerlendirdiğimizde tablodan da anlaşılacağı üzere, profesyonel geliştirme faktörüne göre bekâr(4,67) iken, evli öğrenciler(4,69)'dir. Psikolojik destek faktörüne göre, bekâr öğrenciler(4,63) iken, evli öğrenciler(4,90)'dır. Öğrenmeyi kolaylaştırma faktörüne göre

ise, bekâr öğrenciler(4,50) iken, evli öğrenciler(4,53)'tür. Bekâr öğrenciler evli öğrencilere nispeten daha fazladır.

Öğrencilerin Bölümü Seçme Durumu İle Mentorluk Davranışları Arasındaki Farklılıklar

Araştırma öğrencilerin bölümü seçme durumu ile mentorluk davranışları arasında istatiksel bakımdan anlamlı bir ilişkinin olup olmadığını ortaya koymaya yönelik olarak geliştirilmiştir.

Tablo 27

Öğrencilerin Bölümü Seçme Durumunun Mentorluk Davranışları Açısından Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğinin Belirlenmesi Amacıyla Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Faktörler	**Varyans Kaynağı**	**Kareler toplamı**	**SD**	**Ortalama kareler**	**F**	**P**
Profesyonel Geliştirme	Gruplar arası	4,671	2	2,335	1,232	,293
	Gruplar içi	490,969	259	1,896		
	Toplam	495,640	261			
Psikolojik Destek	Gruplar arası	4,359	2	2,180	1,162	,314
	Gruplar içi	485,678	259	1,875		
	Toplam	490,038	261			
Öğrenmeyi Kolaylaştırma	Gruplar arası	,126	2	0,63	,034	,966
	Gruplar içi	475,909	259	1,837		
	Toplam	476,035	261			

***p<0,05**

Tablo 27'de öğrencilerin bölümü seçme durumlarına göre, mentorluk davranışları arasında istatistiksel bakımdan değerlendirdiğimiz zaman profesyonel geliştirme (,293), psikolojik destek (,314) ve öğrenmeyi kolaylaştırma (,966) faktörü ise p>0,05 düzeyinde anlamlı değerler tespit edilmemiştir. Öğrencilerin bölümü seçme durumu ile mentorluk davranışları arasında anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır.

Öğrencilerin İkamet Yeri ile Mentorluk Davranışları Arasındaki Farklılıklar

Öğrencilerin ikamet yeri ile mentorluk davranışlarına yönelik bulgular Tablo 28'de verilmiştir.

Tablo 28

Öğrencilerin Mentorluk Davranış Faktörlerine Göre İkamet Yeri İle İlgili Anlamlı Farklılık Olup Olmadığına Dair Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi(ANOVA) Sonuçları

Faktörler	**Varyans Kaynağı**	**Kareler toplamı**	**SD**	**Ortalama kareler**	**F**	**P**
Profesyonel Geliştirme	Gruplar Arası Gruplar İçi Toplam	6,731 488,909 495,640	2 259 261	3,366 1,888	1,783	,170
Psikolojik Destek	Gruplar Arası Gruplar İçi Toplam	,408 489,630 490,038	2 259 261	,204 1,890	,108	,898
Öğrenmeyi Kolaylaştırma	Gruplar Arası Gruplar İçi Toplam	3,439 472,596 476,035	2 259 261	1,719 1,825	,942	,391

***p<0,05**

Öğrencilerin ikamet yerine göre grupların aritmetik ortalamaları arasında anlamlı bir fark olup olmadığını belirlemek için tek yönlü varyans analizi(ANOVA) yapılmıştır.

Tablo 28'de görüleceği üzere öğrencilerin ikamet yeri ile mentorluk davranış faktörlerinin istatistiksel bakımdan profesyonel geliştirme faktörü (,170), psikolojik destek faktörü (,898) ve öğrenmeyi kolaylaştırma faktörü (,391) p değerinin yüksek olması sebebiyle anlamlı olmadığı ortaya konmuştur.

Araştırmaya Katılan Ebelik Bölümü Öğrencilerinin Aylık Geliri İle Mentorluk Davranışları Arasındaki İlişki

Mentorluk davranışı ile aylık geliri arasındaki ilişkiyi belirlemek için korelasyon analizi yapılmıştır. Analiz sonucunda elde edilen korelasyon katsayıları göz önüne alınarak anlamlı olanlar yorumlanmıştır. Buna göre aralarında anlamlı ilişki olduğu tespit edilen değişkenler ortaya konmuştur.

Tablo 29

Öğrencilerin Aylık Gelir Durumu İle Mentorluk Davranışları Arasındaki İlişki

Faktörler	**PG**	**PD**	**OK**	**AG**

Profesyonel Geliştirme	Korelasyon Katsayısı	1,000	**,816****	**,824****	**,174****
				,000	,005
				262	262
Psikolojik Destek	Korelasyon Katsayısı	**,816****	1,000	**,803****	**,212****
	Sig.	,000		,000	,001
	N	262	262	262	262
Öğrenmeyi Kolaylaştırma	Korelasyon Katsayısı	**,824****	**,803****	1,000	**,125***
	Sig.	,000	,000		,043
	N	262	262	262	262
Aylık Gelir	Korelasyon Katsayısı	**,174****	**,212****	**,125***	1,000
	Sig.	,005	,001	043	
	N	262	262	262	262

****p<0,01 *p<0,05; R: Pearson Korelasyon Katsayısı**

Tablo 29'a göre, faktörlerin korelasyon analizi sonuçları verilmiştir. Buna göre; Aylık gelir ile profesyonel geliştirme arasında çok düşük pozitif yönlü bir ilişki (,**174****), psikolojik destek ile Aylık gelir arasında düşük düzeyli ve pozitif yönlü (,**212***) ve öğrenmeyi kolaylaştırma ile Aylık gelir arasında çok düşük düzeyli ve pozitif yönlü (,**125***) bir ilişki tespit edilmiştir.

Öğrencilerin Kitap Okuma Becerileri İle Mentorluk Davranışları Arasındaki Farklılıklar

Öğrencilerin mentorluk davranışları ile kitap okuma becerilerine ilişkin bir farkın olup olmadığını belirlemek amacıyla T-testi yapılmıştır. Bulgular Tablo 30'da verilmiştir.

Tablo 30

Öğrencilerin Kitap Okuma Becerilerinin Mentorluk Davranışı Açısından Farklılıkları Belirlemeye Yönelik Uygulanan T-testi Sonuçları

Faktörler	**Kitap okuyor musunuz?**	**N**	**Ortalama**	**Std.sapma**	**P**
Profesyonel Geliştirme	Evet	220	4,7310	1,32456	,138
	Hayır	42	4,3869	1,61726	
Psikolojik Destek	Evet	220	4,6785	1,35539	,392
	Hayır	42	4,4805	1,45112	
Öğrenmeyi	Evet	220	4,5836	1,29735	,030

Kolaylaştırma	Hayır	42	4,0905	1,55278	

***p<0,05**

Tablo 30'a göre, öğrencilere sorulan ''Kitap okuyor musunuz?'' sorusunun cevapları mentorluk davranışları ile karşılaştırıldığında, öğrenmeyi kolaylaştırma (,030) faktöründe istatistikse olarak anlamlı fark tespit edilmiştir. Profesyonel geliştirme (,138) ve psikolojik destek (,392) faktörlerinde ise mentorluk davranışı açısından istatistik olarak anlamlı fark bulunmamıştır (p>0,05).

Öğrenmeyi kolaylaştırma faktöründe kitap okuyan öğrencilerin ortalamaları (4,58), okumayan öğrencilere göre anlamlı olarak yüksektir.

Öğrencilerin Yabancı Dil Sınavına Girmesine İlişkin Değişkenler ile Mentorluk Davranışları Arasındaki Farklılıklar

Öğrencilerin mentorluk davranışlarına ilişkin aritmetik ortalamalar arasında yabancı dil sınavına girmesi açısından bir fark olup olmadığını T-testi ile analiz edilmiştir. Bu analizler ile bulgular Tablo 31'de verilmiştir.

Tablo 31

Mentorluk Davranışları İle Öğrencilerin Yabancı Dil Sınavı T-testi Sonuçları

Faktörler	**Yabancı Dil Sınavına Girdiniz mi?**	**N**	**Ortalama**	**Std.sapma**	**P**
Profesyonel Geliştirme	Evet	58	4,5194	1,41350	,328
	Hayır	204	4,7203	1,36806	
Psikolojik Destek	Evet	58	4,4342	1,48308	,181
	Hayır	204	4,7072	1,33409	
Öğrenmeyi Kolaylaştırma	Evet	58	4,5793	1,49217	,634
	Hayır	204	4,4833	1,31063	

***p<0,05**

Yukarıdaki tablo 31'de ''Yabancı dil sınavına girdiniz mi?'' sorusunun ''Evet'', ''Hayır'' cevaplarına göre karşılaştırma sonuçları verilmiştir. Buna göre, elde edilen sonuçlar ile profesyonel geliştirme (,328), psikolojik destek (,181) ve öğrenmeyi

kolaylaştırma (,634) faktörleri arasında istatistiksel olarak önemli bir farklılık gözlenmemiştir(p>0,05).

T-testi sonucunun aritmetik ortalama büyüklüğüne bakıldığında, PG (4,51), PD (4,43) ve OK (4,57)'si Evet yanıtını, PG (4,72), PD (4,70) ve OK (4,48)'i ise hayır yanıtını vermiştir. Buna göre, yabancı dil sınavına giren öğrenci sayısı sınava girmeyen öğrenci sayısından azdır.

Öğrencilerin Sosyal Aktivitelere Katılımları ile Mentorluk Davranışları Arasındaki Farklılıklar

Öğrencilerin sosyal aktivitelere katılımlarına yönelik mentorluk davranış faktörleri ile ilgili bulgular Tablo 32'de verilmiştir.

Tablo 32

Öğrencilerin Sosyal Aktivite Olarak Üniversitede Herhangi Bir Topluluğa Üye Olması İle Mentorluk Davranış Faktörlerine İlişkin Yapılan T-testi Sonuçları

Faktörler	**Üniversitede topluluğa üye misiniz?**	**N**	**Ortalama**	**Std.sapma**	**P**
Profesyonel Geliştirme	Evet	68	4,1149	1,33094	,000
	Hayır	194	4,8724	1,34292	
Psikolojik Destek	Evet	68	4,2513	1,41257	,005
	Hayır	194	4,7854	1,33115	
Öğrenmeyi Kolaylaştırma	Evet	68	4,1882	1,30493	,023
	Hayır	194	4,6155	1,35194	

***p<0,05**

Tablo 32'de öğrencilere sorulan ''Üniversitede herhangi bir topluluğa üye misiniz?'' sorusuna verdikleri yanıtların analiz değerlerine bakıldığında, profesyonel geliştirme (,000), psikolojik destek (,005) ve öğrenmeyi kolaylaştırma (,023) olarak anlamlı yorumlanmıştır (p<0,05).

Buna göre, test sonuçlarının aritmetik ortalamalarına göz attığımızda profesyonel geliştirme (4,11), psikolojik destek (4,25) ve öğrenmeyi kolaylaştırma (4,18) faktörlerinde ''Evet'', PG (4,87), PD (4,78), ve OK (4,61) faktörlerinde ise ''Hayır'' olarak

yanıtlamışlardır. Bir topluluğa üye olan öğrencilerin mentorluk davranış faktörlerinin ortalamaları üye olmayan öğrencilere göre anlamlı olarak yüksektir.

Öğrencilerin Daha Önce Mentorluk Kavramını Duyması ile Mentorluk Davranışları Arasındaki İlişki

Mentorluk davranışları ile öğrencilerin mentorluk kavramını daha önce duymuş olması arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla T-testi yapılmıştır. Buna göre, aralarında anlamlı ilişki olduğu tespit edilen değişkenler ortaya konmuştur ve bulgulara Tablo 33'de verilmiştir.

Tablo 33

Öğrencilerin Mentorluk Kavramını Daha Önce Duymuş Olması İle Mentorluk Davranış Faktörleri Arasındaki Farklılıkların Belirlenmesine Yönelik Uygulanan T-testi Sonuçları

Faktörler	**Daha önce mentorluk kavramını duydunuz mu?**	**N**	**Ortalama**	**Std. sapma**	**P**
Profesyonel Geliştirme	Evet	90	4,3958	1,57324	,017
	Hayır	172	4,8223	1,24396	
Psikolojik Destek	Evet	90	4,4434	1,54842	,082
	Hayır	172	4,7532	1,25885	
Öğrenmeyi Kolaylaştırma	Evet	90	4,3000	1,57644	,076
	Hayır	172	4,6116	1,20699	

***p<0,05**

Yukarıdaki tabloda öğrencilere: ''Daha önce mentorluk kavramını duydunuz mu?'' sorusunun ''Evet'' ve ''Hayır'a'' göre karşılaştırma sonuçları verilmiştir. Tablo 33'e göre, profesyonel geliştirme (p=,017) faktörünün ortalamaları istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Psikolojik destek (,082) ve öğrenmeyi kolaylaştırma (,076) faktörlerinin ortalamalarında ise istatistiksel farklılık tespit edilememiştir (p>0,05).

Sonuçları aritmetik ortalama büyüklüğü açısından değerlendirdiğimizde; profesyonel geliştirme (4,39)'u evet, (4,82)'si ise hayır, psikolojik destek (4,44)'ü evet, (4,75)'i hayır ve öğrenmeyi kolaylaştırma (4,30)'u evet, (4,61)'i de hayır olarak yanıtlamıştır.

Mentorluk kavramını daha önce duyan öğrenci sayısı, kavramı duymayan öğrenci sayısına göre daha azdır.

Öğrencilerin Çevresinde Mentorluk Yapan Kişilerin Olma Durumu İle Mentorluk Davranışları Arasındaki Farklılıklar

Öğrencilerin mentorluk davranışları ile çevresinde mentorluk yapan kişilerin olması arasındaki ilişkiyi tespit etmek amacıyla yapılan T-testi sonuçları Tablo 34'te verilmiştir.

Tablo 34

Öğrencilerin Çevresinde Mentorluk Yapan Kişilerin Olması İle Mentorluk Davranış Faktörleri Arasındaki Farklılıkların Belirlenmesine Yönelik Uygulanan T-testi Sonuçları

Faktörler	**Çevrenizde size mentorluk yapan oldu mu?**	**N**	**Ortalama**	**Std. sapma**	**P**
Profesyonel Geliştirme	Evet	54	4,9468	1,23358	,082
	Hayır	208	4,6055	1,40736	
Psikolojik Destek	Evet	54	5,0000	1,03487	,011
	Hayır	208	4,5551	1,43253	
Öğrenmeyi Kolaylaştırma	Evet	54	4,8093	1,24010	,051
	Hayır	208	4,4255	1,36947	

***p<0,05**

Tablo 34'e göre; ''Çevrenizde size mentorluk yapan oldu mu?'' sorusu öğrencilere sorulduğunda, verilen yanıtlarda psikolojik destek (,011) faktörün ortalaması istatistiksel olarak anlamlı tespit edilmiştir. Profesyonel geliştirme (p=,082) ve öğrenmeyi kolaylaştırma (,051) faktörlerinin ortalamalarında ise istatistiksel fark tespit edilememiştir.

Yanıtların aritmetik ortalama büyüklüğü açısından bakıldığında, profesyonel geliştirme (4,94)'ü evet, (4,60)'ı hayır, psikolojik destek (5,00)'i evet, (,4,55)'i hayır ve öğrenmeyi kolaylaştırma faktöründe (4,80)'i evet, (4,42)'si de hayır olarak belirtmiştir. Buna göre, mentorluk yapılan öğrencilerin psikolojik destek faktöründe evet (5,00) diyen öğrencilerin ortalaması hayır (4,55) diyenlere göre daha yüksektir.

Öğrencilerin Mezuniyet Sonrası Hedefleri ile Mentorluk Davranışları Arasındaki Farklılıklar

Öğrencilerin mezuniyet hedeflerine yönelik mentorluk davranışları ile ilgili bulgular Tablo 35'teverilmiştir.

Tablo 35

Öğrencilerin Mezuniyet Sonrası Hedefleri İle Mentorluk Davranış Faktörlerine İlişkin Anlamlı Bir Farklılık Gösterip Göstermediğinin Belirlenmesi Amacıyla Uygulanan Tek Yönlü Varyans Analizi(ANOVA) Sonuçları

Faktörler	**Varyans Kaynağı**	**Kareler Toplamı**	**SD**	**Ortalama Kareler**	**F**	**P**
Profesyonel Geliştirme	Gruplar Arası	1,140	2	,570	,298	,742
	Gruplar İçi	494,500	259	1,909		
	Toplam	495,640	261			
Psikolojik Destek	Gruplar Arası	2,926	2	1,463	,778	,460

	Gruplar İçi	487,112	259	1,881		
	Toplam	490,038	261			
Öğrenmeyi Kolaylaştırma	Gruplar Arası	5,668	2	2,834	1,560	,212
	Gruplar İçi	470,367	259	1,816		
	Toplam	476,035	261			

***p<0,05**

Tablo 35'te Mezuniyet sonrası değişkeninde faktör ortalamalarının farklarının istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığına Tek yönlü Varyans (ANOVA) analizi ile bakılmıştır. PG (,742), PD (,460) ve OK (,212) faktörlerinin p değerleri 0,050 ten büyüktür. Buna göre faktörlerin ortalamaları arasında anlamlı farklılık tespit edilememiştir.

Öğrencilerin Akademik Başarısı ile Mentorluk Davranışları Arasındaki Farklılıklar

Öğrencilerin akademik puanları ile bulunan faktöreler arasındaki ilişkiyi belirlemek için T-Testi analizi yapılmıştır. Analiz sonucunda elde edilen faktör değerleri göz önüne alınarak yorumlanmıştır. Buna göre aralarında anlamlı ilişki olmadığı tespit edilen değişkenler ortaya konmuştur.

Tablo 36

Öğrencilerin Akademik Başarısı İle Mentorluk Davranışları Arasındaki İlişki

			PG	PD	OK
Profesyonel Geliştirme	Pearson Correlation	sig.	**1**	**,837****	**,834****
	(2-tailed)			**,000**	**,000**
	N		**262**	**262**	**262**

Psikolojik Destek	Pearson Correlation (2-tailed) N	sig.	**.837**** **.000** **262**	**1** **262**	**,851**** **,000** **262**
Öğrenmeyi Kolaylaştırma	Pearson Correlation (2-tailed) N	sig.	**.834**** **.000** **262**	**.851**** **.000** **262**	**1** **262**
Akademik Puan Ortalama	Pearson Correlation (2-tailed) N	sig.	**.071** **,305** **212**	**,089** **,195** **212**	**,086** **,215** **212**

***.p<0,01 ve *.p<0,0 ; R:Pearson korelasyon katsayısı*

Tablo 36'ya göre Akademik başarı ile Mentorların davranışı arasında önemli (anlamlı) bir ilişki tespit edilememiştir (p<0,01).

BEŞİNCİ BÖLÜM

TARTIŞMA, SONUÇ ve ÖNERİLER

Bu bölümde, araştırmada elde edilen bulgulara yönelik olarak, tartışma, sonuç ve öneriler anlatılmıştır.

5.1Tartışma

Bu araştırmada, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Ebelik Bölümü öğrencilerinin mentorluk tutumu, kişisel özelliklerine yönelik becerileri, akademik başarısını etkileyen değişkenlerinde bu faktörler üzerindeki etkisi incelenmiştir.
Araştırmada öğrencilerin mentorluk tutumu 3 alt boyutta incelenmiştir. Bu boyutlar; "profesyonel geliştirme, psikolojik destek ve öğrenmeyi kolaylaştırma yaklaşımlarıdır.
Profesyonel Geliştirme (PG) faktöründe öğrencilere hasta bakımı, ebelikte klinik yeterlilik ve profesyonellik, değerlendirme, derin öğrenme becerilerini göstermekle ilgili 16 madde

vardır. En çok onaylanan ve en önemli kavramlar dürüstlük ve motivasyondur (‘Mesleki dürüstlük gösterir’ ,’ mümkün olan en iyi bakımı vermem için beni motive eder‘ ve ‘Ebelik bakımının yasal sonuçları konusunda beni bilgilendirir’). Mesleğinde profesyonel ebe olmak için, hasta bakımında dürüstlük göstermesi, ilgili ve özenli olması gerekir. Şefkatli olma ve profesyonellik sınırları ise, mesleki yeterlilik kavramını takip eder (‘Kayıtlı ebe olmam için bana yardım eder’, Hasta bakımı hakkında nasıl karar vereceğimi gösterir’ ve ‘İçimde eleştirel düşünmeye teşvik eder’). En az onaylanan kavram ise değerlendirme ve geri bildirim vermektir ("Başarılarımı sürekli değerlendirir' ve 'Bana yapıcı geri bildirim verir', ‘Görevlere nasıl öncelik verileceğini gösterir’ ve ‘Kanıta dayalı uygulama kullanımına beni teşvik eder’). Öyle ise, önem hiyerarşisi, profesyonellik göstermekten profesyonel yetkinlik, görevlere öncelik ve değerlendirmeyi teşvik etmeye kadardır. Mentorluk ölçeği orta düzeyde olan bir ölçektir. Yaşanan olumsuz deneyimler, öğrencilerin mesleki gelişimlerini engelleyecek ve daha sonra işten ayrılma oranını artıracaktır(Chachula ve Yonge, 2015). Ebelik öğrencilerinin beceri konusunda bilgi ve eğitim kazanmalarına yardımcı olmak, onları profesyoneller arası çalışmaya dahil eden bir ekip üyesi olarak görmek ve yapıcı geri bildirim vermek de önemlidir (Chachula ve Yonge, 2015).

Psikososyal destek faktöründe öğrencilere saygı duyma, güven gösterme, dikkatli dinleme ve arkadaş canlısı, destekleyici, teşvik edici olma ile ilgili 11 madde bulunmaktadır.

Her bir psikososyal destek davranışının önem hiyerarşisini tanımlayan bir ölçektir. En çok desteklenen kavram 'güven’ dir (‘Fikirlerimi ve önerilerimi dinler' , 'Bana güven aşılar' ve ‘Sıcak ve samimi tavrı vardır’). Şu anda bu sonuç, öğrenciler için yeterince karşılanamayan en temel ihtiyaçtır. Bunun ardından da cesaretlendirme ve destek gelir ('Bana işlerini kolaylaştıran gibi değil, bir öğrenen gibi davranır’ 'Bana öğretmek için her zaman vakit ayırır' ve 'Beni destekler ve cesaretlendirir'). En az onaylanan kavram ‘saygı’dır (‘Bana saygı gösterir’). Onaylama hiyerarşisi, güvenden destek ve cesaretlendirmeye kadardır ve saygı ile sona erer. Bu orta düzeyde bir Mentorluk ölçeğidir ve öğrencilerin beklentilerine göre sıralamanın güvenilir ve kesin olduğu anlamına gelir.

Öğrenmeyi kolaylaştırma faktöründe, öğrencilerin öğrenme hedeflerini belirleme ve gerçekleştirme, öğrenme ortamını düzenleme, teori ve pratiği birbirine bağlayan öğretim yöntemleri, yansıtıcı öğrenme, aktif öğretim ve disiplinler arası öğrenme faaliyetini içeren 10 madde vardır. En çok onaylanan kavram, deneyimsel öğrenmede önemli bir adım olan destekleyici öğrenmedir (‘Destekleyici bir uygulama ortamı sağlar’, ‘Beni klinik ortama yönlendirir’ ve ‘Bana aktif olarak talimat verir’). Daha sonra öğrenme hedefleri ve planıdır(‘Öğrenme hedeflerime ulaşmama yardımcı olur’, ‘Öğrenmemi kolaylaştırmak ve değerlendirmek için bana sorular sorar’ ve ‘Öğrenmem için net bir planı vardır’). En az onaylanan kavram, klinik öğrenme ve öğretimin temel amacı ve yolu olan 'teori ile pratiği ilişkilendirmektir ('Teoriyi pratiğe bağlamama yardımcı olur' ve ‘Öğrenmem için sorumluluk alır’). Hiyerarşi, destekleyici öğrenme ile öğrenme hedeflerini planlama arasında bağlantı kurmaktan, klinik öğrenme ve teoriye pratiğe bağlama ile biten yansıtıcı öğrenmeye kadardır. Bu ölçek orta düzeyde bir Mentorluk ölçeğidir.

Öğrencilerin mentorluk düşünceleri, demografik değişkenleriyle olan ilişkileri ve akademik başarısındaki etkisi, alan yazındaki diğer çalışmalara göre farklılık oluşturup/oluşturmadığı tartışılacaktır.

Ebelik bölümü öğrencilerinden elde edilen bulgulara göre, öğrencilerin yaşları ile mentorluk davranışları arasında anlamlı farklılıklar gözlenmiştir. Yani katılımcıların 18-24 yaş grubunda olanların mentorluk davranışlarına (P=,001) verdikleri önem de artmaktadır. Özetle, 18-24 yaş aralığındaki (X=4,76), 25-30 yaş aralığındaki(X=3,86) bir katılımcıya oranla daha fazla mentorun davranışlarına önem göstermektedir. Yapılan başka bir çalışmanın sonucunda ise; yaş etmeninin mentorluk programının katkıları boyutunda 27 – 33 yaş aralığı ile 34 – 45 ve 46 üzeri yaş grupları arasında anlamlı bir farklılık görülmektedir. Katılımcıların yaş düzeyleri yükseldikçe mentorluk programının katkıları boyutunu hissetme düzeyleri de artmaktadır. Aynı şekilde araştırmaya katılanların mentorlukla ilgili algılarında “yaşa” göre bir farklılık olup olmadığı ile ilgili yapılan ANOVA sonuçlarına göre ise, mentorun özellikleri boyutu ile katılımcıların yaş grupları arasında da anlamlı farklılıklar görülmektedir. Katılımcıların yaş düzeyleri arttıkça mentorun özelliklerine verdikleri önemde artmaktadır. Yani 46 yaş ve üzeri bir katılımcı, 34 -45 yaş aralığındaki, 27 – 33 yaş aralığındaki bir katılımcıya, 18 – 26 yaş

aralığındaki bir katılımcıya oranla daha fazla mentorun özelliğine önem göstermektedir(Aydın, 2014).

Araştırmaya katılan öğrencilerin anne-baba sağ mı sorusunun yanıtlarına bakıldığında, profesyonel geliştirme, psikolojik destek ve öğrenmeyi kolaylaştırma faktörleriyle verilen cevaplar arasında anlamlı fark bulunamamıştır.

Öğrencilerin evli ya da bekâr olmalarının mentorluk davranışını nasıl etkilediğine üç faktör aracılığıyla bakıldığında, aralarında anlamlı bir fark tespit edilememiştir. Diğer çalışmalar incelendiğinde de farklı sonuçlar tespit edilmemektedir.

Öğrencilerin ikamet ettiği yer ile mentorluk davranışları arasında anlamlı farkın olmadığı yorumlanmıştır. Alanyazında yapılan bir çalışmada yurtta kalan öğrencilerin mentorluk algısı ile evde kalan öğrencilerin mentorluk algısı arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunmamaktadır. Öğrenci mentorluk algısının alt boyutlarına bakıldığında öğrencilerin konaklama durumlarının; psikolojik ve duygusal destek üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmamaktadır.

Mentorluk davranış faktörleri; profesyonel geliştirme, psikolojik destek ve öğrenmeyi kolaylaştırma faktörleri ile öğrencilerin aylık geliri arasında pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Sonuca göre, öğrencilerin ailevi faktörleri olan gelir durumu mentorluk davranışlarının alt grupları olan; psikolojik destek, profesyonel geliştirme ve öğrenmeyi kolaylaştırmayı doğrudan etkilemektedir. Alanyazında yapılan bir çalışma incelendiğinde üniversite öğrencilerinin aylık gelir durumu ile mentorluk davranış boyutları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Çetin(2015) tarafından yapılan çalışmada mentorluk davranışları ile öğrencilerin ekonomik durumları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Arslan(2012) tarafından yapılan çalışma da ise mentorlukla ilgili değil, mentorlukla ilişkili olan koçlukla ilgili aylık gelir durumu yüksek olanların koçluk becerilerinin daha yüksek olduğu görülmektedir.

‘Kitap okuyor musunuz?’ sorusunun cevapları ile mentorluk davranış faktörleri karşılaştırıldığında, profesyonel geliştirme ve psikolojik destek faktörleri arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Fakat öğrenmeyi kolaylaştırma faktöründe kitap okuyan öğrencilerin ortalamaları okumayan öğrencilere göre anlamlı olarak yüksek bulunmuştur. Öğrencilerin çevresel faktörleri; evde bulunan kitap sayısı, çalışma odasının bulunması gibi birtakım faktörler akademik başarıyı yükseltirken, öğrenmeyi kolaylaştırdığı tespit edilmiştir

Öğrencilerin ‘Yabancı dil sınavına girdiniz mi?’ sorusunun yanıtları ile mentorluk davranış faktörleri arasında herhangi bir farklılık gözlenmemiştir. Alan yazındaki diğer çalışmalarda da bu faktöre rastlanmamaktadır.

Herhangi bir topluluğa üye olan öğrencilerin mentorluk davranış faktörlerinin ortalamaları üye olmayan öğrencilere göre anlamlı olarak yüksek olduğu tespit edilmiştir. Öğrencilerin sosyal projelerde görev almaları kişisel gelişimine de katkıda bulunmaktadır. Yapılan çalışmada, Ebelik bölümü öğrencilerinden elde edilen bulgulara göre, öğrencilerin mentorluk kavramını daha önceden duymuş olması, profesyonel geliştirme faktörünü anlamlı olarak etkilemektedir. Psikolojik destek ve öğrenmeyi kolaylaştırma faktörlerinin ortalamalarını ise etkilememektedir. Çünkü mentorluk kavramını daha önceden duyan öğrenci sayısı, kavramı duymayan öğrenci sayısından azdır. Öğrencinin mentorluk kavramını daha önceden duymuş olması ve bir mentorun sahip olduğu özellikleri bilmesi, ona profesyonel geliştirmede nasıl destek alabileceği konusunda yardımcı olur. Gittiği klinikte rahatlıkla mentoru ile iletişim kurmasını ve desteklenmesini sağlar.

Öğrencilerin çevresinde mentorluk yapan kişilerin olma durumu psikolojik destek faktörünün ortalamasıyla anlamlı olarak yorumlanmıştır. Profesyonel geliştirme ve öğrenmeyi kolaylaştırma faktörlerinin arasında ise anlamlı bir fark tespit edilememiştir. Elde edilen bu sonuca göre, öğrencilerin daha önceden çevresinde mentorluk yapan kişilerin olması onlara psikolojik rahatlık sağlamaktadır. Üniversite hayatında da mentor ile destekleyici eğitim sürdürebileceğini biliyor olması akademik başarısını olumlu etkilediği yorumu yapılmaktadır.

Mezuniyet sonrası hedefler faktöründe mentorluk davranış faktörlerini etkileyen anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir. Literatürde aynı konu üzerinde yapılan bir çalışmaya rastlanmamaktadır.

Eğitimde başarı genellikle, verilen derslerde geliştirilen ve öğretmenlerce takdir edilen notlara, okul puanlarıyla ya da her ikisi ile belirlenen beceriler veya kazanılan bilgiler ‘Akademik Başarı’ olarak ifade edilmektedir(Carter ve Good, 1973, Keskin ve Sezgin, 2009). Ebelik bölümü öğrencilerinden elde edilen bulgulara göre, öğrencilerin akademik başarısı ile mentorluk davranış faktörleri arasında önemli bir ilişki tespit edilememiştir. Demek ki, ebelik öğrencilerinin okuldaki akademik başarısı mentorluk davranışının alt boyutlarının herhangi birinden etkilememektedir.

New York'ta 1990 yılında Commonwealth Fund tarafından yapılan bir araştırmada ise, mentorluk uygulamasının ne kadar başarılı olduğu gözlenmiştir. Bir mentorun danışmanlığı altındaki 400 öğrenciye, mentorluktan ne kadar memnun kaldıkları, ne kadar yararlandıkları sorulmuştur. Öğrencilerin %59'u Mentorunun notlarını yükseltmesinde kendisine yardımcı olduğunu ifade etmiştir. Öğrencilerin %86'dı ise tekrar bir mentorla çalışmak istediğini belirtmiştir.

5.2. Sonuç

Sanayi toplumundan bilgi toplumuna geçişte büyük rol oynayan eğitimli insan gücü gelişmenin ve kalkınmanın önemli faktörüdür. Artık kurumlar bünyesinde çalışan işgücünün niceliğinden çok niteliği sayesinde ön plana çıkmaya başlamışlardır. Geleceğin yüksek performanslı ve nitelikli insan gücünü yetiştirecek olan öğretmenler, öğrencilerini mesleğe iyi bir şekilde hazırlayıp yetiştirmeleriyle mümkündür. Tecrübeli bir yol gösterici, rehber eşliğinde mesleğe adım atan öğrenciler, mesleğinin en zorlu olan uygulamalı dönemini daha kolay atlatmaktadırlar. Ebe adayı ile deneyimli ebe-hemşire arasında olan ilişkiyi mentorluk olarak adlandırabiliriz. Mentorluk uygulamaları hem mentor hem öğrenci ebeler hem de kurumlar açısından bilgi, tecrübelerin, kurum kültürünün paylaşıldığı ve aktarıldığı, üniversitelerin üretken ve verimli hale getirildiği, öğrencilerin üniversite sonrası kişisel ve mesleki yaşantıya dönük yetiştirildiği ve kariyer geliştirme konularında katkılar sağladığı bir pozisyona gelecektir. Araştırmamızın sonucunda tecrübelerinden faydalanacak olan öğrenciler mentorundan bekledikleri özelliklerden sırasıyla bahsedebiliriz.

Ebelik öğrencileri mentorlarının iyi bir dinleyici olmasını, zayıf olduğu alanlarında onları güçlendirmesini ve her şeyi erteleme gibi sıkıntılı alanlarında devreye girerek motive etmesini istedikleri sonucu ortaya kondu.

Stajyerlik dönemlerinde mentorları tarafından desteklenen öğrenciler ise, kendilerini ve başkalarını daha iyi anlayabilir, meslek hayatına atandıkları zaman etkili danışan ve kişilerarası iletişim becerileri çok yüksek olur.

Mentorluk yapacak olanlar bireysel okuma yaparak, staja gelen öğrencilerle fikir alışverişinde bulunabilir, mentorluk bilgilerini ve bu alan hakkındaki hazırlıklarını iyileştirebilirler. Aynı zamanda iş birlikçi, kaynaştırıcı, yetişkin ve öğrenci öğrenmesini sağlayan ortamı yaratmalıdırlar Öğrencilere mentorluk yaparken, mentor ve öğrenci

arasındaki iletişimi tarif etmenin en iyi yolu, başkalarına yardım ederken kendimize de nasıl faydamız olduğunu ortaya koymaktır (Atkinson, v.d.1994). Bu sebeple, öğrencilere yol gösterirken, kendimize de mentorluk yapmış oluruz ve öğrenci- mentor arasında karşılıklı mentorluk çalışmalarını ortaya çıkarmış oluruz (Zachary, 2005).

5.3. Öneriler

Bu çalışma, öğrencilerin mentorluk hakkındaki görüşlerini keşfetmeye, mentorlarına verdiği değeri araştırmaya ve öğrenci ebelerin uygulamalarında mentorluğun değerini keşfetmeye yöneliktir. Donanımlı mentorla beraber çalışan öğrenciler, kendi görevleri yönünden daha istekli ve ilgili olurlar. Onun için sözü edilen mentorlar, staja gelen öğrencilere öncelikle meslek ve iş tanımını yapmanın yanı sıra, güçlü etik karaktere, güçlü iletişim becerilerine ve başarıya sahip olmaları beklenmektedir. Elde edilen literatürün çoğunda, mentorların öğrencileri klinik uygulamada desteklemesi için zaman yetersizliğinin olduğu tespit edilmiştir(Clark,2011; Duffy, 2003; Fisher 2008). Bu sebeple, mentorluk yapacak olanların çalışma saatlerinde düzenleme yapılması olası sorunları ortadan kaldırmaya yardımcı olabilir. Gerekirse, mentorluk yapacak olan bireyler hiçbir ücret talep edilmeksizin iyi bir hizmet verebilmesi için standart eğitim programına dâhil edilmeli ve bu süreçleri nasıl yürüteceklerine yönelik okuldaki öğretim görevlilerine başlangıç stratejileri vermeyi içermelidir.

Ebelikte mentorluk, öğrencilere yüksek performans standartlarını sağlama yoluyla, sürekli araştırmaya ve öğrenmeye teşvik eder. Yeni işe başlayan ebeler, profesyonel meslek sahibi, etik değerlere sahip olan ve kendinden sonraki gelen meslektaşlarına da rol model olurlar.

Müfredatı iyi takip etmek, en iyi pedagojik yaklaşımlarla bilgilerimizi yenileyip, öğrencilerimizle iyi ilişkiler kurmaya devam etmeliyiz. Buna örnek olarak, her dersteki müfredatımıza eklediğimiz öğretimsel faaliyetleri gösterebiliriz. Bu faaliyetler, hem öğrencilerimizin çalışmalarına ve hedeflerine kafa yormalarına ön ayak olmak açısından hem de kendi işimizi ve gelişimimizi değerlendirmek açısından iyi bir fırsat olabilir. Yapılan araştırmamızda aday ebeler yardım ve rehberlik edecek önemli uzmanların başlarındaki mentorlar olmasını istediklerini belirtmiştir. Bunun için stajyerlik eğitimi

sürecinin paydaşları veya işe uyum sürecinin yardımcıları olarak mentorlardan faydalanılmalıdır. Öğrencilere bu süreçte gelecekteki kariyerleri ve iş/mesleğini öğrenmelerine destek olunmalı ve yol gösterilmelidir.

Öğretmek, her zaman mesleğimizin ana merkezinde ve hep öyle kalacaktır. Öğrencileri zamanını ve enerjisini mantıklı kullanmaya teşvik etmeliyiz. Tartışmalarımızda aktif olup, bireyselden ziyade herkese faydalı olan konulara odaklanmalıyız. Aksi yapılırsa hem bize hem de öğrencinin kariyerindeki başarısına zarar verecektir. Mentorluk için, kamu sektöründe çalışan öğretmeye hevesli ebe-hemşire çalışanlardan destek alınmalıdır. Kurum içinden olduğu için staja gelen öğrenciler güvenli ve rahat bir ortamda bir mentorla birlikte kendi kariyer fırsatları hakkında konuşma fırsatı elde ederler.). Öğrenciler okul içinde herhangi bir sorun ve duruma yönelik araştırma yürütebilirler ve çözüm önerisi de sunabilirler. Akabinde öğrencinin yaptığı araştırma daha sonra bir öneri veya soruna karşı üretilen çözümü de içerebilir. Gelişmelere ilgi duyan öğrenciler görev güçlerinde ve çalışma konusunda arzuludurlar. Bu nedenle bir mentor açık ve anlaşılır iletişimi desteklemeli ve tüm öğrencileri tartışmaya katkıda bulunmaya davet etmeli, herkesin kendini değerli hissetmesini ve eğitimin, uygulamalı derslerin anlaşılır amaçlarının olmasını ve aynı zamanda bunlara kolaylıkla ulaşmasını sağlamalıdır. Öğrenciler düşüncelerinin ve bakış açılarının takdir edildiğini ve bunlara değer verildiğini hissetmelidir (Soininen, 2004). Böyle bir fırsat ise bireyin ileriye yönelik öngörüsünü aynı zamanda bireysel tecrübesini de arttırır.

Öğrenciler için birkaç öneri

Çokça gözlem yapmalısınız, staj yerlerindeki destekçilerinizle her konuşmanızdan söylenenden ve gösterilenlerden ders çıkarmayı öğrenmelisiniz. Kendinize not defteri tutun, sizin için önem arz eden şeyleri günlük not edin. Böylelikle, yolunda gidenleri arttıran ve yolunda gitmeyenleri ise en aza indiren bir alışkanlık edinmiş olursunuz (Brookfield, 1988). Yükseköğretimde kendimizi sürece ne kadar çabuk alıştırırsak, akademik yükselmedeki başarımızı da o kadar arttırmış oluruz.

KAYNAKÇA

Akın, A. (2002). ''İşletmelerde İnsan Kaynakları Performansın Değerleme Sürecinde Özel Rehberlik'' C.U. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi. İstanbul.

Allen, T., Poteet, M., Eby, L., Lentz, E., Lima, L.(2004). ''Career Benefits Associated With Mentoring For Prote'ge's: A MetaAnalysi'', Journal of Applied Psychology, 89(1). pp.127-136.

Alred, G.and Garvey, B. (2000). Learning to produce knowledge- the contribution of mentoring, *Mentoring and Tutoring*, 8(3), pp.261-272.

Andrews, I.H. (1986). The mentor and beginning teacher's differing relationship within five paradigms of teacher induction programs, in Mentoring: Aid to Excellence in

Education, the Family and Community, edited by WA Gray & MM Gray. Vancouver: İnternational Association for Mentoring.

Arslan, B. (2012). Öğretmenlerin Koçluk Becerilerinin Demografik Değişkenler Açısından İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.

Arslan, H. (1998). Ebelik Eğitiminde Kalite. Hemşirelik- Ebelik Eğitimi ve Uygulamalarında Kalite Sempozyumu. Kayseri.

Arslan, H. (2005). Ebenin Çalışma Alanları ve Ebeden Beklenen Hizmetler. Hemşirelik Formu Dergisi, (Eylül- Aralık); s.4-11.

Atkinson, D.R., Casas, A., & Neville, H. (1994). Ethnicminoritypsychologists: Whom they mentor and benefits they derive from the process. Journal of Multicultural Counseling and Development, 22 .pp.37-48.

Aydın, Ş.T. (2014). Üniversitelerde Mentorluğun Kurumsallaştırılması Süreci, Önemi ve Kazanımları: Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Üzerine Bir İnceleme. Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, 6(1).

Beydilli, E. (2007). ''Ebeliğin dünü ve bugünü', Alter Yayıncılık, Ankara.

Brookfield, S.D. (1988). Developing critical thinkers. San Francisco: Jossey- Bass.

Cefası, J.and Paterson, F. (2005) Leading Coaching in Schools. Nottingham. National Collage for School Leadership (NCLS)

Clutterbuck, D. (2011). The Benefits of Mentoring.

Çetin, E. (2015). Öğrenci Görüşlerine Göre Lise Son Sınıf Rehber Öğretmenlerinin Koçluk Beceri Düzeyleri: Kocaeli İli Örneği. Yüksek Lisans Tezi. Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

Daloz, l. (1996). Effective teaching and mentoring. San Francisco: Jossey- Bass.

Daloz, L. (1999). Mentor: Guiding the journey of adult learners. San Francisco: Jossey- Bass.

Daresh, J. (2004). Mentoring school leaders: Professional promise or predictable problems? *Educational Administration Quarterly.*40(4), p.495-517.

Deppler, JM. (1986). Some evaluative feedback on a mentoring program of educational enrichment, in Mentoring: Aid to Excellence in Education, the Family and the Community, edited by WA Gray & MM Gray. Vancouver: İnternational Association for Mentoring.

Douglas, C.A. (1997). ''Formal Mentoring Programs in Organizations: An Annotated Bibliography''. Greensboro: Centre for Creative Leadership. pp.86.

Ehrich, L., Hansford, B. (1999). ''Mentoring: Pros and Cons For Hrm''. Asia Pacific Journal of Human Resources 37(3). pp.92-107.

Erasmus, M. (1993). Die professiomele ontwikkeling van skoolhoofde deur middel van'n mentorstelsel. D.Phil. Tesis. Potchefstroomse Universiteit vir Christelike Hoer Onderwys, Potchefstroom.

Eren, N. Uyer, G. (1991). Sağlık Meslek Tarihi ve Ahlaki. 4.Baskı. Hatiboğlu Yayınevi. Ankara. s.94-105.

Fullan, M. (2006) Turnaround leadership. San Francisco: Jossey – Bass.

Gibson, S.K. (2004). Bening mentored: The experience of women faculty. Journal of career development. 30(3), pp. 173-188.

Goodlad,J.I, J.I, J.I. (1994). Educational renewal. San Francisco. Jossey- Bass.

Hansford, B., Tennet, L. And Ehrich, L.C. (2002) 'Business mentoring: help or hindrance?' Mentoring & Tutoring, 10, 2, 101-15.

Hayes, D. (2001). The impact of mentoring and tutoring on student primary teacher's achievements: a case study. *Mentoring and Tutoring*, 9(1), pp.5-21.

Hobson, A. (2003) Mentoring and Coaching for New Leaders. Nottingham: National Collage for School Leaders (NCSL)

Hobson, A.J. (2002). Student teachers' perceptions of school- based mentoring in initial teacher training. *Mentoring and Tutoring*, 10(1), pp.5-20.

Hot, İ. (1996). Besim Ömer Paşa'nın Anne ve Çocuk Sağlığı Açısından Ülkemiz Nüfus Meselesi Hakkındaki Görüşleri Ülkemiz Nüfus Meselesi Hakkındaki Görüşleri, yüksek Lisans Tezi. İstanbul: İ.Ü. Sağlık Bilimleri Enstitüsü.

http://sdb.meb.gov.tr. Erişim Tarihi: 12.10.2004.

http://www.clutterbuckassociates.com [İndirme Tarihi: 06.01.2011].

https://www.opm.gov/policy-data-oversight/trainning-anddevelopment/career-development/bestpractices-mentoring.pdf [İndirme Tarihi: 12.05.2010].

Jacobi, M. (1991). Mentoring and undergraduate academic success: A litersture review. *Review of Educatioanol Research*, 61, p.505-532.

Jones, M. (2000). Trainer teachers' perceptions of school- based training in England and Germany with regard to their preparation for teaching, mentor support and assessment. *Mentoring and Tutoring*, 8(1). Pp.63-80.

Karaçay, P. ve Sevinç, S. (2010). Hemşirelik Öğrencilerinin Klinik Performanslarının Değerlendirilmesi: Klinik Değerlendirmede kullanılacak veri kaynakları, Hemşirelikte Eğitim ve Araştırma Dergisi, 7(2), s.6-9.

Karahan, N. (2021) Sağlık Uygulamalarında Temel Kavramlar ve Beceriler. Bir Meslek Olarak Ebelik (Bölüm adı). Nobel Tıp Kitapevi. Editör Akçay Ay, F. 8.basım. Ankara.

Karanisaoğlu, H. (2000). Türkiye'de Ebelik ile İlgili Gelişmeler. 2000'li yıllarda Sağlık Yüksek Okullarında Eğitimin Geleceği Sempozyumu. Malatya.

Kaya, D., Yurdakul, M. (2007). Türkiye'de ve Dünyada Ebelik Eğitimi. Ege Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi. 23(2). S: 233-241.

Köker, H.A. (1997). Doğum ve Ebelik Tarihi. Erciyes Üniversitesi Gevher Nesibe Tıp Tarihi Enstitüsü. Yayın No: 26. Erceyis Üniversitesi Matbaası, 1-9. Ankara. S:27-34.

Landsberg, M. (1996). ''The Tao of Coaching; Boost your effectiveness at work by inspiring and developing those around you'' Harper Collins Publishers Ltd. England. Çelik, H.B. (Ed). (1999). Koçluğun Taousu; İş yaşamında Liderliğin Bir Adım Ötesine Geçmek. Sistem Yayıncılık: İzmir.

Landsberg, M. (1999).'' The Tao of Coaching'', Çelik, B. (Ed.). ''Koçluğun Taousu: İş yaşamında liderliğin bir adım ötesine geçmek'', Sistem Yayıncılık, İstanbul.

Lowney, R.G. (1986). Mentor teachers: the California model. Bloomington: Phi Delta Kappa Educational Foundation.

Maggs, C. (1994). ''Mentorship in nursing and midwifery education: İssues for research'', Journal Elsevier, 14(1), p.22-29.

Maynard, T. (2000). Learning to teach or learning to manage mentors? Experiences of school-based teacher training. *Mentoring and Tutoring*, 8(1), pp.17-30.

Mc.Kenna, H., Hasson, F., Smith, M. (2003). Training Needs of Midwifery Assistants.Journal of Advunca Nursing., 44(3), s: 308-317.

Mckimm, J., Jollie, C., Hatter, M. (1999). ''Preparedness To Practice, Mentoring Scheme''. Nhse/İmperial College School Of Medicine. pp.3.

Midwifery -The Program, http://www.hscbklyn.edu ,Erişim Tarihi: 20.09.2004.

Moran, M. and Banks, D. (2016). ''An exploration of the value of the role of the mentor and mentoring in midwifery'', Journal Elsevier, Nurse Education Today (40), p.52-56.

Muleya, M.C. and Marshall, J. (2015).''Nursing and Midwifery Students Perception and Experiences of Mentorship. A sistematic review'', Scientific Research Publishing, p.571-586.

Mullen, C. (2005). Mentorship. New York, NY: Peter Lang Publishing.

Neglia, B. H. (2003). The Future of Midwifery Education. Midwifery, (19), s: 3-9.

NMC, 2008, Uygulamada Öğrenmeyi ve Değerlendirmeyi Desteklemeye Yönelik Standartlar, Google scholar, Londra.

Oran, N. (2019). ''Ebelikte Klinik Uygulamalar'', Ankara Nobel Tıp Kitabevi, Ankara.

Parkay, FB. (1988). Reflections of a protege. Theory İnto Practice, 27(3), Summer:195-200.

Perry, C. (2000). Mentoring as partnerships in collaboration: One school's story of Professional development. *Mentoring and Tutoring*, 8(3), pp. 241-250.

Programe-Academic.htm, http://www.midwifery.school.org , Erişim Tarihi: 21.08.2001.

Smith, P&West- Burnham, J.(eds.). (1993). Mentoring in the effective school. London: Longman.

Stevens, N.H. (1995). R & R for mentors: Renewal and reaffirmation for mentors as benefits from the mentoring experience. Educational Horizons, 73, 130-137.

Tomlinson, H. (2002). 'Leadership development framework', Professional Development Today, 5, 2, 55-60.

Uçkun, G. ve Kılınç, İ. (2017). ''Koçluk ve Mentorluk'', Ürün Yayınları, Ankara.

Uçkun, G. Ve Kılınç, İ. (2017). Koçluk ve Mentorluk. Ürün Yayınları: Ankara.

United States of Personel Management (2008). Best Practices: Mentoring.

Vatan, F. (2009). Hemşirelikte Liderlik Geliştirmede Formal Mentorluk Programı: Eylem Araştırması. Ege Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Halk Sağlığı Anabilim Dalı, Doktora Tezi, Ege Üniversitesi, İzmir.

Wooden, J. (2011). ''A game plan for life: The Power of Mentoring'', Sağlamak, H. (Ed.). ''Hayat için oyun planı: Mentorluk Nedir ve Hayatınızı Nasıl Değiştirir?'', Final Kültür Sanat Yayınları, İstanbul.

Wooden, J. (2012). Hayat için oyun planı. Mentorluk nedir ve hayatınızı nasıl değiştirir? Final Kültür Yayınları: İstanbul.

Yeoman, R&Sampson, J. (eds.). (2004). Mentoring in the primary school. London: Falmer Press.

Yirci, R. ve Kocabaş, İ. (2012). ''Dünyada Mentorluk Uygulamaları'', Pegem Akademi Yayınları, Ankara.

Yirci, R. Ve Kocabaş, İ. (Ed). (2012). Dünyada Mentorluk Uygulamaları. Pegem Akademi Yayınevi: Ankara.

Zachary, L. (2005). Creating a mentoring culture. San Francisco, CA: Jossey- Bass.

Zachary, L.J. ve Fischler, L.A. (2016). Güçlü Başla. İlham veren mentorluk. Sola Yayınları: İstanbul.

EKLER

EK 1: ÖĞRENCİ SOSYO- DEMOGRAFİK VE MESLEKİ ÖZELLİKLERİ İÇEREN BİLGİ FORMU

Değerli öğrenciler, aşağıdaki ankette' 'Ebelikte Mentorluk ve Mentorluk Davranışını Etkileyen faktörler' 'adlı tez çalışmamızın ilgili soruları yer almaktadır. İsim, soy isim belirtmenize gerek yoktur. Bilgiler gizli kalacaktır ve araştırmanın amacına uygun istatistiki değerlendirme dışında kullanılmayacaktır. Cevabınızı, cevap şıklarının başındaki kutucuğa bir tik (x) atarak belirtebilirsiniz. Katkılarınızdan dolayı teşekkür ederiz…

Tez Danışmanı:
Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü
Disiplinlerarası Sağlık Yönetimi Bölümü Dr. Öğr. Üyesi
Hazırlayan
Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü
Disiplinlerarası Sağlık Yönetimi Bölümü Yüksek Lisans Öğrencisi

1.Yaşınız: ……

2.Cinsiyetiniz: () Kız ( ) Erkek

3.Medeni durumunuz: () Evli ( ) Bekar

4.Eğitim düzeyiniz: () Önlisans ( ) Lisans ( ) Yüksek Lisans ( ) Diğer

5.Anne ve baba sağ mı? () Evet ( ) Hayır

6.Anne ve baba birlikte mi? () Evet ( ) Hayır

7.Anne çalışıyor mu? Evet: () kamu ( ) özel ( ) diğer ( ) hayır

8. Baba çalışıyor mu? Evet: ( ) kamu ( ) özel ( ) diğer ( )Hayır

9. Şu an okuduğunuz bölüm: .....

14.Okuduğunuz bölümü seçme durumunuz: ( ) İsteyerek ( ) Ataması fazla olduğu için ( )Maaşı yüksek olduğu için ( ) Ailem istediği için ( ) Şehir değişikliği istediğim için ( ) Diğer: ……

15. Kitap okuyor musunuz? Cevabınız evet ise ayda kaç kitap okuyorsunuz?

Evet () Hayır( )

16. Kültürel aktivite olarak ne yapmaktasınız? …….

17.Mezun olduktan sonra ne yapmayı düşünüyorsunuz? () Atama ( ) Özel sektör ( ) Kendi işyerimi açmak

18. Yabancı dil sınavına girdiniz mi? Evet () Hayır( )

19. Cevabınız evet ise hangi sınav ve puanınız? ……

20. Akademik puan ortalamanız nedir? ….....

EK 2: Mokken ölçeği

6- kesinlikle katılıyorum,

5- orta derecede katılıyorum,

4- biraz katılıyorum,

3- biraz katılmıyorum,

2- orta derecede katılmıyorum,

1- kesinlikle katılmıyorum şeklindedir.

No:	Değerlendirme soruları	1	2	3	4	5	6
1.	Öğrenmem için sorumluluk alır						
2.	Beni klinik ortama yönlendirir						
3.	Destekleyici bir uygulama ortamı sağlar						
4.	Öğrenmem için net bir planı vardır						
5.	Benimle öğrenme hedeflerini tartışıyor						
6.	Öğrenme hedeflerine ve hedeflerine ulaşmama yardımcı oluyor						
7.	Öğrenmeyi kolaylaştırmak ve değerlendirmek için bana sorular soruyor						
8.	Bana aktif olarak talimat veriyor						
9.	Beni öğrendiklerim üzerinde düşünmeye teşvik ediyor						
10.	Teoriyi pratiğe bağlamama yardımcı oluyor						
11.	Disiplinler arası öğrenme aktiviteleri düzenler						
12.	Başarılarımı sürekli değerlendiriyor						
13.	Bana objektif ve kapsamlı bir değerlendirme veriyor						
14.	Bana yapıcı geribildirim veriyor						
15.	Personel ve hastalarla iyi iletişim becerilerini kolaylaştırır						
16.	Hasta bakımı hakkında nasıl karar vereceğimi gösterir						

17.	Görevlere nasıl öncelik verileceğini gösteriyor						
18.	Klinik yeterliliği gösterir						
19.	Mesleki dürüstlük gösterir						
20.	İçimde eleştirel düşünmeyi teşvik ediyor						
21.	Takımın bir parçası olduğumu hissettiriyor						
22.	Ebelik bakımının yasal sonuçları konusunda beni bilgilendiriyor						
23.	Kanıta dayalı uygulama kullanımını teşvik eder						
24.	Mümkün olan en iyi bakımı vermem için beni motive ediyor						
25.	Klinik uygulama hakkında derinlemesine öğrenmeyi teşvik eder						
26.	Bana öğretmek için her zaman zaman ayırır						
27.	Beni destekliyor ve cesaretlendiriyor						
28.	Bana güven aşılar						
29.	Bana saygı gösteriyor						
30.	Sıcak ve samimi bir tavrı vardır						
31.	Fikirlerimi ve önerilerimi dinler						
32.	Kişisel gelişimime rehberlik ediyor						

Ek3

Kişilik Özelliklerine Yönelik Ölçek

Kendimi… olarak görüyorum		Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen katılıyorum
1.	Dışa dönük, istekli					
2.	Eleştirel, kavgacı					
3.	Güvenilir, öz- disiplinli					
4.	Kaygılı, kolaylıkla hayal kırıklığına uğrayan					

5.	Yeni yaşantılara açık, karmaşık					
6.	Çekingen, sessiz					
7.	Sempatik, sıcak					
8.	Altüst olmuş, dikkatsiz					
9.	Sakin, duygusal olarak dengeli					
10.	Geleneksel, yaratıcı olmayan					