

HEMŞİRELERİN MENTORLUK UYGULAMASINA İLİŞKİN GÖRÜŞLERİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ

EVALUATION OF NURSES' VIEWS ON MENTORING PRACTICE

MELTEM UĞURLU¹ SERAP KORKMAZ²

¹Dr. Öğr. Üyesi, Sağlık Bilimleri Üniversitesi, Gülhane Sağlık Bilimleri Fakültesi, Ebelik Bölümü, Ankara, TÜRKİYE

meltemugurlu17@gmail.com

²Gülhane Eğitim ve Araştırma Hastanesi, Eğitim Birimi, Sağlık Bilimleri Üniversitesi, Ankara, TÜRKİYE

serapkorkmaz2012@hotmail.com

Sorumlu Yazar

Meltem UĞURLU

Sağlık Bilimleri Üniversitesi, Gülhane Sağlık Bilimleri Fakültesi, Ebelik Bölümü, Ankara, Türkiye

ORCID: 06010. 0000-0002-9183-219X

Adres: Emrah Mahallesi, Sağlık Bilimleri Üniversitesi, Gülhane Külliyesi, Gülhane Sağlık Bilimleri Fakültesi, ANKARA

e-posta: meltemugurlu17@gmail.com

*Bu araştırma 22-25 Eylül 2022 tarihinde düzenlenen 7. Uluslararası 18. Ulusal Hemşirelik Kongresi'nde sözlü özet bildiri olarak sunulmuştur.

Atıf/Citation: Uğurlu, M., & Korkmaz, S. (2021). Hemşirelerin Mentorluk Uygulamasına İlişkin Görüşlerinin Değerlendirilmesi. *Hemşirelikte Araştırma Geliştirme Dergisi*, 23 (1-3), 29-37.

ÖZET

Amaç: Bu çalışma hemşirelerin mentorluk uygulamasına ilişkin görüş ve deneyimlerini belirlemek amacıyla yapılmıştır.

Gereç ve Yöntem: Araştırmaya katılmaya gönüllü 81 hemşire çalışmanın örneklemini oluşturmuştur. Veriler katılımcıların sosyodemografik özellikleri ve mentorluk uygulamasına ilişkin özelliklerini belirlemeye yönelik oluşturulan anket formu ile toplanmıştır. Veriler SPSS 22.0 paket programında analiz edilmiştir.

Bulgular: Katılımcıların yaş ortalaması 32,5±7,23'tür. Hemşirelerin %53,1'inin cerrahi, %32,1'inin dahili ve %14,8'inin yoğun bakım birimlerinde çalıştığı saptanmıştır. Hemşirelerin %87,7'sinin daha önceden mentorluk deneyimi olmadığı belirlenmiştir. Daha önce görevli olarak mentorluk yapan hemşirelerin %60'ının tekrar mentorluk yapmak istediği belirlenmiştir. Hemşireler, mentor hemşireleri sınırlayan faktörler arasında en çok iş yükü fazlalığı (%48,1) olduğunu belirtmiştir. Hemşirelerin %74,1'i mentor hemşirelik uygulamasını yararlı bulduğunu belirtmiştir. Hemşireler, mentor hemşirelerin öğrencileri uygulama yaparken cesaretlendirme (%95,1), uygulama becerilerini gözlemleme (%91,4), rol model olma (%93,8), öğrenci ile klinik hemşireleri arasında etkili iletişimi sağlama (%95,1) sorumlulukları olduğunu belirtmişlerdir.

Sonuç: Hemşireler iş yükü ve öğrenci sayısı fazlalığı ile bilgi eksikliğinin mentor hemşireleri sınırlayan faktörler olduğunu belirtmiştir. Hemşirelerin mentorluk konusunda bir eğitime katılmak istedikleri belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Mentor, hemşirelik, hemşirelik öğrencileri

ABSTRACT

Aim: This study was conducted to determine the views and experiences of nurses working in the hospital on mentoring.

Material and Method: The sample of the study consisted of the 81 nurses who volunteered to participate in the study. The data were collected with a questionnaire form, which was created to determine the sociodemographic characteristics of the participants and the characteristics of the mentoring practice. Data analyzed with the SPSS 22.0 package program.

Findings: The mean age of the participants was 32,5±7,23. It was determined that 53,1% worked in surgery, 32,1% in internal medicine, and 14,8% in intensive care units. It was determined that the number of nurses who did not mentor before was 87,7%. 60% of the nurses who stated previously mentored that would like to mentor again. Most of the nurses (48,1%) stated that limiting factors of the mentor nurses was excessive workload. 74,1% of the nurses stated that they found the mentor nursing practice useful. In addition, the roles they were responsible for were encouraging students while practicing (95,1%), observing their practice skills (91,4%), being a role model (93,8%), and providing effective communication between the student and clinical nurses (95,1%).

Conclusion: Nurses stated that the workload and the number of students and the lack of knowledge were the factors limiting the mentor nurses. It was determined that the nurses wanted to participate in a training on mentoring.

Keywords: Mentorship, nursing, nursing students

GİRİŞ

Küreselleşme ile birlikte hızla gelişen bilgi ve teknoloji ile değişen sağlık sistemi içerisinde de hemşirelikte mentorluğa olan ihtiyaç artış göstermektedir (Vatan, 2009). Hemşirelik öğrencilerinin yeterli bilgi, beceri ve donanıma sahip alanında yetkin bireyler olarak klinik ortama hazırlamak hemşirelik uygulamaları açısından önemli bir adımdır. Hemşireler, öğrenci hemşirelerin yeterliliklerinin geliştirilmesinde önemli rol oynar ve klinik uygulama ortamında öğrencilerin profesyonelliğini güçlendiren mentor olarak görev alırlar (Anna Maria ve ark., 2018; Caputi, 2017).

Mentorluk, deneyimli bir kişi ile daha az deneyimli genç arasındaki, deneyimli olanın daha az deneyimli olana rehberlik ettiği, tavsiyelerde bulunduğu ve danışmanlık yaptığı ilişki olarak tanımlanmaktadır (Keogh, 2015; McMahon-Parkes ve ark., 2016). Mentorlar; akran eğitmenler, rehberler, klinik eğitmenler, kolaylaştırıcılar ve süpervizörler olarak da tanımlanmaktadır (Anna Maria ve ark., 2018; Spiva ve ark., 2017). Bu çalışmada mentor, lisans öğrencilerini klinik uygulama ortamında eğitim vermek ve değerlendirmekten sorumlu hemşire olarak tanımlanmaktadır.

Mentorluk, bireyin motivasyon ve performansını yükseltmesine, zayıf ve güçlü yönlerini keşfederek zorluklarla başa çıkma becerisi kazanmasına, böylece risklerden korunup sahip olduğu potansiyeli ortaya çıkarmasına yardım eden bir kavram olarak ele alınmaktadır (Şen, 2014). Öğrenci hemşirelerin teorik bilgileri beceriye dönüştürebilmeleri ve mesleki uygulamaya hazır oluş durumlarının desteklenmesi açısından mentor desteğinin sağlanması oldukça önemlidir (Mannino ve Cotter, 2016). Bu anlamda mentorluk her

hemşirenin üstlenmesi gereken önemli bir roldür. Mentorluk aynı zamanda bireyin kendi uygulamalarını gözden geçirmesine ve iyileştirmeye yönelik adım atmasına olanak sağlar. Bireyin kendi varsayım ve duygularının uygulamaya yansımaları ve kendisini nasıl etkilediğinin farkına varmasına imkân tanır (Nelsey ve Brownie, 2012). Mentor ve öğrenci arasındaki sürekli iletişim ve gözetim ile başlayan mentorluk başarıyı kolaylaştırmayı hedefler (Halter ve ark., 2017; Huybrecht ve ark., 2011). Hemşirelikte mentorluğun hasta bakım kalitesini, hemşire ve hasta memnuniyetini ve genel olarak toplumu destekleyen istikrarlı bir sağlık hizmeti ortamını doğrudan etkilediği düşünüldüğünde hemşirelik eğitimindeki önemi göz ardı edilmemelidir (Nelsey ve Brownie, 2012; Çamveren ve Kocaman, 2019; Vatan, 2009).

Ülkemizde hemşirelerin mentorluk uygulamalarına ilişkin düşüncelerine yönelik sınırlı sayıda çalışma yer almaktadır. Bu çalışma ile hemşirelik eğitiminde mentorluk uygulamalarına ilişkin genel bakış açısına katkı sağlanacağı düşünülmektedir. Bu çalışmada bir eğitim araştırma hastanesinde çalışan hemşirelerin mentorluk kavramını duyma ve mentorluk uygulamasına ilişkin görüşlerinin belirlenmesi amaçlanmıştır.

GEREÇ VE YÖNTEM

Araştırmanın Amacı

Bu araştırma, Ankara'da bir eğitim ve araştırma hastanesinde çalışan hemşirelerin mentorluk uygulamasına ilişkin görüşlerini değerlendirmek amacıyla yapılmıştır. Çalışmanın raporlaması STROBE rehberindeki kurallara göre gerçekleştirilmiştir (Von ve ark., 2007).

Araştırmanın Türü

Bu araştırma tanımlayıcı tiptedir.

Araştırma Sorusu

Hemşirelerin mentorluk uygulamasına ilişkin görüşleri nelerdir?

Hemşirelerin mentor hemşirelerin rollerine ilişkin görüşleri nelerdir?

Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini, Ankara'da bir eğitim ve araştırma hastanesinde çalışan hemşireler oluşturmuştur. Araştırmada örneklem seçimi yapılmamış, araştırmanın yapıldığı tarihler arasında ulaşılabilen (izinli ve raporlu olmayan), çalışmaya katılmaya gönüllü, soru formlarını eksiksiz olarak yanıtlayan toplam 81 hemşire ile tamamlanmıştır. Araştırmaya, çalışmaya katılmaya gönüllü hemşireler dahil edilirken; anket formlarını eksik dolduran veya yarım bırakan, çalışmaya katılmayı kabul etmeyen hemşireler dahil edilmemiştir.

Veri Toplama Araçları

Verilerin toplanmasında araştırmacılar tarafından literatür doğrultusunda hazırlanan anket formu kullanılmıştır (Tuomikoski ve ark., 2018; Spiva ve ark., 2017). Anket formu hemşirelerin kişisel özelliklerini belirlemeye yönelik dört soru ve mentorluk uygulaması hakkındaki görüşlerini belirlemeye yönelik 20 sorudan oluşmaktadır.

Verilerin Toplanması

Bu çalışmanın verileri Mayıs-Ekim 2019 tarihleri arasında toplandı. Veri toplama tarihlerinde hastanede çalışan hemşirelerin tamamına ulaşılması hedeflenmiş ancak çalışmaya katılmak istememe, izinli ya da raporlu olma, anket formlarının eksik-yarım doldurulması gibi nedenlerle 132 hemşireye ulaşılmıştır. Bu hemşirelere araştırmanın amacı ve önemi hakkında bilgi verilmiştir. Gönüllü olarak katılmayı kabul edenlere veri toplama formu verilerek doldurmaları istenmiş, ancak formlar 81 hemşire tarafından tam olarak doldurulmuştur.

Verilerin Değerlendirilmesi

Veriler SPSS 22.0 paket programına aktarılarak değerlendirilmiştir. Tanımlayıcı istatistikler için sayı, yüzde, ortalama ve standart sapma kullanılmıştır.

Araştırmanın Etik Yönü

Çalışmanın izni için Sağlık Bilimleri Üniversitesi Girişimsel Olmayan Araştırmalar Etik Kurulu'ndan izin (Tarih: 14.05.2019, No:19/180) alınmıştır. Araştırmaya katılan hemşireler çalışmanın amacı ve önemi hakkında bilgilendirildikten sonra sözlü onamları alınmıştır.

BULGULAR

Tablo 1'de hemşirelerin sosyodemografik özellikleri ve mentorluk uygulamasına ilişkin görüşleri yer almaktadır. Hemşirelerin yaş ortalaması $32,5 \pm 7,23$ 'dir. Hemşirelerin meslekte çalışma yılları incelendiğinde; %32,1'inin 16 yıl ve üzerinde, %21'inin 11-15 yıl, %25,9'unun 6-10 yıl ve %21'inin 1-5 yıl arasında çalıştığı saptanmıştır.

Hemşirelerin %82,7'sinin nöbetli, %12,3'ünün sürekli gündüz mesaisinde ve %6,2'sinin sürekli gece mesaisinde çalıştığı belirlenmiştir. Hemşirelerin %87,7'sinin daha önce mentorluk yapmadığı belirlenmiştir. Daha önce mentorluk yapan hemşirelerin %60'ının tekrar mentorluk yapmak istediği belirlenmiştir. Hemşirelerin %7,4'ünün mentorluğa ilişkin eğitim aldığı, %38,3'ünün ise mentorluğa ilişkin sertifikalı eğitime katılmak istediğini belirlenmiştir. Hemşirelerin %48,1'i iş yükü fazlalığı, %19,8'i öğrenci sayısı fazlalığı, %22,3'ü bilgi eksikliği, %9,8'i ise bu faktörlerin tamamının mentor hemşireleri sınırlandıran faktörler olabileceği şeklinde görüşlerini belirtmiştir. Hemşirelerin %74,1'inin mentor hemşirelik uygulamasını faydalı bulduğu belirlenmiştir (Tablo 1).

Tablo 1. Hemşirelerin Sosyodemografik Özellikleri ve Mentorluk Uygulamasına İlişkin Görüşleri

	n	%
Yaş ort ±ss (32,5±7,23)		
20-35 arası	54	66,7
36 ve üzeri	27	33,3
Çalıştığı klinik		
Dahili birim	26	32,1
Cerrahi birim	43	53,1
Yoğun bakım	12	14,8
Meslekte çalışma yılı		
1-5 yıl	17	21,0
6-10 yıl	21	25,9
11-15 yıl	17	21,0
16 yıl ve üzeri	26	32,1
Çalışma şekli		
Sürekli gündüz	10	12,3
Sürekli gece	5	6,2
Karma nöbetli	66	81,5
Daha önceden görevli olarak mentorluk yaptınız mı?		
Evet	10	12,3
Hayır	71	87,7
Tekrar mentorluk yapmak ister misiniz?*		
Evet	6	60,0
Hayır	4	40,0
Mentorluk hakkında bir eğitime katıldınız mı?		
Evet	6	7,4
Hayır	75	92,6
Mentorluk hakkında sertifikalı bir eğitim almak ister misiniz?		
Evet	31	38,3
Hayır	50	61,7
Mentor hemşireleri sınırlayan faktörler neler olabilir?		
İş yükü fazlalığı	39	48,1
Öğrenci sayısı fazlalığı	16	19,8
Bilgi eksikliği	18	22,3
Hepsi	8	9,8
Mentorluk uygulamasını faydalı buluyor musunuz?		
Evet	21	25,9
Hayır	60	74,1

*Yalnızca evet diyenler üzerinden hesaplama yapılmıştır.

Hemşirelerin mentor hemşirelerin rollerine ilişkin görüşleri Tablo 2’de yer almaktadır. Hemşirelerin büyük çoğunluğu öğrencilerin

becerilerini gözlemlene (%91,4), bilgisini uygulamaya yansımaları kolaylaştırma (%86,4), geri bildirim verme (%91,4),

becerilerini geliştirme ve öğrenme deneyimlerine yardımcı olma (%91,4), özgüvenlerini geliştirmelerine yardımcı olma (%90,1), profesyonel bir ilişki kurma (%88,9), uygulama yaparken cesaretlendirme (%95,1), rol model olma (%93,8), klinik ortamda birlikte çalışma (%91,4), klinik hemşireleriyle arasında işbirliği sağlama (%91,4) ve klinik hemşireleriyle arasında etkili iletişimi sağlama (%95,1) rolleri konusunda kendileri sorumlu hissettikleri belirlenmiştir. Hemşirelerin mentorluk rolleri kapsamında hemşirelerin %17,3'ü uygulama becerilerini değerlendirme

ve becerileri yaparken uygun seviyede denetlemeden sorumlu olmadıklarını ifade etmiştir (Tablo 2).

Tablo 2: Hemşirelerin Mentor Hemşirelerin Rollerine İlişkin Görüşleri

	Sorumlu değildir %	Sorumludur %
Öğrencilerin uygulama becerilerini gözleme	8,6	91,4
Öğrencilerin uygulama becerilerini değerlendirme	17,3	82,7
Öğrencileri uygulama becerilerini yaparken uygun seviyede denetleme	17,3	82,7
Öğrencinin bilgisinin uygulamaya yansımını kolaylaştırma	13,6	86,4
Öğrencilere olumlu (yapıcı) geri bildirim verme	8,6	91,4
Öğrencilerin becerilerini geliştirmelerine ve öğrenme deneyimlerine yardımcı olma	8,6	91,4
Öğrencilerin özgüvenlerini geliştirmelerine yardımcı olma	9,9	90,1
Öğrencilerle profesyonel bir ilişki kurma	11,1	88,9
Öğrencileri uygulama yaparken cesaretlendirme	4,9	95,1
Öğrencilere rol model olma	6,2	93,8
Öğrencilerle klinik ortamda birlikte çalışma	8,6	91,4
Öğrenci ile klinik hemşireleri arasında iş birliği sağlama	8,6	91,4
Öğrenci ile klinik hemşireleri arasında etkili iletişimi sağlama	4,9	95,1

TARTIŞMA

Bu çalışma Ankara'da bir eğitim araştırma hastanesinde görev yapan hemşirelerin mentorluk uygulamasına ilişkin görüşleri, mentorluk yapma deneyimleri ve mentor hemşirelerin rollerine ilişkin görüşlerini değerlendirmek amacıyla gerçekleştirilmiştir.

Çalışmamızda hemşirelerin %12,3'ü daha önce

mentorluk yaptığını ve mentorluk yapanların %60'ı tekrar mentorluk yapmak istediğini belirtmiştir. Ebelerin mentorluğa ilişkin görüşlerinin incelendiği benzer bir çalışmada; ebelerin %10'unun daha önce görevlendirme ile mentorluk yaptığı, %46,3'ünün ise staj süresince gönüllü mentorluk yaptıkları belirlenmiştir (Kurul ve ark., 2019). Bu veriler doğrultusunda görevlendirme ile mentorluk

yapan hemşire ve ebe sayılarının benzer olduğunu söyleyebiliriz. Görevli olarak mentorluk deneyimi olan hemşire sayısının az olmasının nedeni henüz mentorluk sisteminin yaygın olarak kullanılmaması veya eğitim kurumlarından gelen mentor taleplerinin sınırlı sayıda olmasından kaynaklanabileceği düşünülmektedir. Daha önce mentor olarak görev yapan hemşirelerin yarısından fazlasının tekrar görev almak istemesi ise olumlu olarak değerlendirilmiş, mentorluk uygulamasının kendilerinde memnuniyet ve tatminlik duygusu yaşatmasına bağlı olabileceği düşünülmektedir.

Literatürde hemşireler arasında titiz bir seçim ve yeterli bir mentor eğitiminin öğrenciler, hemşireler ve kurum üzerinde olumlu bir etkiye sahip olduğu bildirilmektedir (Zhang ve ark., 2014). Öğretme ve değerlendirme mentorlar arasında temel beceriler olarak tanımlanmaktadır (Abreu ve Interpeller, 2015). Mentorluk uygulamaları kapsamında gerekli olan çok sayıda öğretim stratejisinin sık sık güncellenmesi ve uzun vadede sürekli gelişim göstermeyi gerektirir (Chen ve Lou, 2014). Çalışmamızda hemşirelerin %7,4'ü mentorluk hakkında bir eğitim aldığını, %38,3'ü mentorluğa ilişkin sertifikalı bir eğitime katılmak isteyeceğini belirtmiştir. Benzer bir çalışmada ebelerin %2,5'inin mentorluk eğitimi aldığı, %33,8'inin ise sertifikalı bir eğitim almak istediği belirlenmiştir (Kurul ve ark., 2019). Bulgularımız bu çalışma ile benzerdir. Mentor hemşirelerin bilgilerinin sürekli güncellenmesi, kurum ya da üniversiteler tarafından gelişimleri için maddi anlamda desteklenmesi ve eğitim programlarının düzenlenmesi önem taşır. Bu anlamda öğrencilere mentorluk yapma konusunda hemşirelerin farkındalıklarının artırılması, mentorluk eğitim programlarının tanıtılması ve hemşirelerin katılımlarının desteklenmesi önerilmektedir.

Çalışmamızda hemşireler mentor hemşireleri sınırlayan faktörleri sırasıyla en çok; iş yükü fazlalığı, öğrenci sayısının fazlalığı ve bilgi eksikliği olarak belirtmiştir. Ülkemizde ebelerin mentorluk uygulamasına ilişkin görüşlerinin değerlendirildiği bir çalışmada da benzer sonuçlar elde edilmiştir (Kurul ve ark.,2019). Mentorluk yapan sağlık çalışanlarının aynı zamanda hasta ve hasta yakınına karşı bakım sorumlulukları, nöbet sistemi gibi mesleğin gerekliliklerini yerine getirme yükümlülükleri eş zamanlı olarak devam etmektedir. Bu nedenler mentor hemşirelerin kendilerini stres altında hissetmelerine ve sorumluluklarında bulunan öğrencilere etkin mentorluk yapamamalarına neden olabilmektedir. Bu kapsamda mentor hemşirelerin çalışma zamanlarının uygun şekilde planlanması, öğrenci başına düşecek mentor sayısını artırmaya yönelik girişimlerin hayata geçirilmesi ve konuya ilişkin alanında uzman kişiler tarafından eğitim programlarının düzenlenerek hemşirelerin katılımlarının desteklenmesi yararlı olacaktır.

Çalışmamızda katılımcıların büyük bir çoğunluğu hemşirelik öğrencilerine karşı sorumluluklarının olmadığını belirtmişlerdir. McIntosh ve arkadaşlarının yaptıkları çalışmada, mentorların ana sorumluluklarını öğrencinin öğrenmesini desteklemek olarak gördüklerini ve klinik uygulamada öğrencilere en önemli destek kaynağı olarak kendilerini sıraladıklarını bildirmiştir (McIntosh ve ark., 2014). Mentorların öğrencilere klinik uygulama sırasında öğrenme fırsatları sağlaması esastır (Myall ve ark., 2008). Klinik mentorlerin sorumluluklarına ilişkin evrensel tanımın olmamasının klinik mentorluğun ortamlarda farklı şekilde algılanıp uygulanmasına neden olduğunu doğrulamaktadır (Brand, 2016). Mentorlukla ilgili politika veya protokollerin olmamasına bağlı olarak sorumluluk kavramı

belirsizdir. Klinik mentorluk uygulamasına ilişkin standartlar düzenlenmelidir (Stringer ve ark., 2016).

Öğrencilerin eğitimi klinik ortamlarda sadece mentorlara bağlı kalmadan, eğitim kurumundan denetim ve koordinasyonun sağlanması etkili bir eğitim sistemi için oldukça önemlidir. Eğitim kurumları ve uygulama ortamları arasındaki koordinasyon, mentorluğa yön veren bir eylemdir (Royal College of Nursing, 2015). Mwale ve Kalawa (2016), klinik yerleştirmelerde teori-pratik arasındaki köprünün en iyi şekilde mentor ve eğitimciler arasındaki iş birliği yoluyla ele alınabileceğini öne sürmektedir. Örneğin; Thurling ve arkadaşları öğrencilerin klinik uygulamalarının kalitesini izlemek ve denetlemek için her zaman eğitim kurumundan kaynak kişilerin bulunması gerektiğini tavsiye etmektedir (Thurling ve ark., 2017).

Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırmanın tek bir hastanede ve ilde gerçekleştirilmesi araştırmanın sınırlılığı olarak değerlendirilmektedir. Hemşirelerin çok yoğun çalışma temposu ve çok fazla anket uygulamasına katılmalarını gerekçe göstererek çalışmaya katılmayı kabul etmemeleri

araştırmanın güçlükleri olarak belirtilebilir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Hemşirelik öğrencilerinin mesleğin gerektirdiği bilgi, beceri ve donanımı klinik uygulama ortamlarında deneyimlemesi ve pratiğe aktarması oldukça önemlidir. Bu konuda mentorluk rolü üstlenen hemşireler önemli rol ve sorumluklara sahiptir. Çalışmamızda mentorluk yapan hemşirelerin sınırlı sayıda olduğu ve çok az bir kısmının bu konuda eğitim almak istediği belirlenmiştir. Hemşirelerin mentorluk konusunda bilgi ve farkındalıklarının eğitim, seminer ve workshoplar düzenlenerek artırılması, sağlık ve eğitim kurumları arasında yapılacak düzenlemeler ile mentorluk programlarının formal bir sisteme dönüştürülmesi önerilmektedir.

Finansal Kaynak

Herhangi bir maddi destek yoktur.

Çıkar Çatışması

Yazarlar arasında çıkar çatışması yoktur.

Yazar Katkıları

Çalışma Tasarımı: Meltem Uğurlu; **Veri Toplama ve/veya İşletme:** Meltem Uğurlu, Serap Korkmaz; **Makale Yazımı:** Meltem Uğurlu, Serap Korkmaz

KAYNAKÇA

- Abreu, W. C., & Interpeller, S. S. (2015). Effective mentorship to improve clinical decision making and a positive identity: A comparative study in Turkey and Portugal. *International Journal of Information and Education Technology*, 5(1), 42. Doi: 10.7763/IJiet.2015.V5.473.
- Anna Maria, T., Heidi, R., Kristina, M., Jouko, M., & Maria, K. (2018). The competence of nurse mentors in mentoring students in clinical practice– A cross-sectional study. *Nurse Education Today*, 71, 78-83. Doi: 10.1016/j.nedt.2018.09.008.
- Brand, D. (2016). A focus on placement learning opportunities for student nurses-literature review. *Brighton Journal of Research in Health Sciences*, 2(1).

- Caputi, L. (2017). The why behind the what: teaching with a purpose. *Nurse Educator*, 42(4), 163. Doi: 10.1097/NNE.0000000000000373.
- Chen, C. M., & Lou, M. F. (2014). The effectiveness and application of mentorship programmes for recently registered nurses: a systematic review. *Journal of Nursing Management*, 22(4), 433-442. Doi: 10.1111/jonm.12102.
- Çamveren, H., & Kocaman, G. (2019). Mentorluk programının hemşirelerin işte kalma ve işten ayrılmaları üzerine etkisi konusunda bir derleme. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Elektronik Dergisi*, 12(2), 152-160.
- Halter, M., Pelone, F., Boiko, O., Beighton, C., Harris, R., Gale, J., ... & Drennan, V. (2017). Interventions to reduce adult nursing turnover: a systematic review of systematic reviews. *The Open Nursing Journal*, 11, 108. Doi: 10.2174/1874434601711010108.
- Huybrecht, S., Loeckx, W., Quaeyhaegens, Y., De Tobel, D., & Mistiaen, W. (2011). Mentoring in nursing education: Perceived characteristics of mentors and the consequences of mentorship. *Nurse Education Today*, 31(3), 274-278. Doi: 10.1016/j.nedt.2010.10.022.
- Keogh, S. (2015). Mentorship and professional development. ME Shaw, & J. Fulton (Eds.), *Mentorship in Healthcare'de* (2 ed., s. 1-14). M&K Publishing.
- Kurul, Ş., Çeber Turfan, E., Karaca Saydam, B. & Soğukpınar, N. (2019). Ebelerin mentorluk uygulamasına ilişkin görüşlerinin değerlendirilmesi. *Life Sciences*, 14 (1), 12-19. Doi: 10.12739/NWSA.2019.14.1.4B0021.
- Mannino, J. E., & Cotter, E. (2016). Educating nursing students for practice in the 21st century. *International Archives of Nursing and Health Care*, 2(1).
- McIntosh, A., Gidman, J., & Smith, D. (2014). Mentors' perceptions and experiences of supporting student nurses in practice. *International Journal of Nursing Practice*, 20(4), 360-365. Doi: 10.1111/ijn.12163.
- McMahon-Parkes, K., Chapman, L. & James, J. (2016). The views of patients, mentors and adult field nursing students on patients' participation in student nurse assessment in practice. *Nurse Education in Practice*. 16(1), 202-208. Doi: 10.1016/j.nepr.2015.08.007.
- Mwale, O. G., & Kalawa, R. (2016). Factors affecting acquisition of psychomotor clinical skills by student nurses and midwives in CHAM Nursing Colleges in Malawi: A qualitative exploratory study. *BMC Nursing*, 15(1), 1-9. Doi: 10.1186/s12912-016-0153-7.
- Myall, M., Levett-Jones, T., & Lathlean, J. (2008). Mentorship in contemporary practice: the experiences of nursing students and practice mentors. *Journal of Clinical Nursing*, 17(14), 1834-1842. Doi: 10.1111/j.1365-2702.2007.02233.x.
- Nelsey, L., & Brownie, S. (2012). Effective leadership, teamwork and mentoring—Essential elements in promoting generational cohesion in the nursing workforce and retaining nurses. *Collegian*, 19(4), 197-202. Doi: 10.1016/j.colegn.2012.03.002.
- Royal College of Nursing (2015). RCN Mentorship Project 2015: From Today's Support in Practice to

Tomorrow's Vision for Excellence. <http://tinyurl.com/zo9lgay>.

- Spiva, L., Hart, P. L., Patrick, S., Waggoner, J., Jackson, C., & Threatt, J. L. (2017). Effectiveness of an evidence-based practice nurse mentor training program. *Worldviews on Evidence-Based Nursing*, 14(3), 183-191. Doi: 10.1111/wvn.12219.
- Stringer, M., Rajeswaran, L., Dithole, K., Hoke, L., Mampane, P., Sebopele, S., ... & Polomano, R. C. (2016). Bridging nursing practice and education through a strategic global partnership. *International Journal of Nursing Practice*, 22(1), 43-52. Doi: 10.1111/ijn.12362.
- Şen, H.T., & Alan, H. (2014). Mentorluk sürecinin hemşirelik yönetimine etkisi. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*, 2(1), 99-104. Doi: 10.5222/SHYD.2014.099.
- Thurling, C., Muthathi, I., & Armstrong, S. (2017). Through the eyes of the student: Best practices in clinical facilitation. *Curationis*, 40(1), 1-8. Doi: 10.4102/curationis.v40i1.1787.
- Tuomikoski, A. M., Ruotsalainen, H., Mikkonen, K., Miettunen, J., & Kääriäinen, M. (2018). The competence of nurse mentors in mentoring students in clinical practice—A cross-sectional study. *Nurse Education Today*, 71, 78-83. Doi: 10.1016/j.nedt.2018.09.008.
- Vatan, F. (2009). Hemşirelerde liderlik geliştirmede formal mentorluk programı: Eylem araştırması, Ege Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Doktora Tezi, İzmir.
- Von Elm, E., Altman, D.G., Egger, M., Pocock, S.J., Gøtzsche, P.C., & Vandenbroucke, J.P. (2007). The strengthening the reporting of observational studies in epidemiology (STROBE) statement: Guidelines for reporting observational studies. *PLoS Med*, 4(10), 1623–1627. Doi: 10.1136/bmj.39335.541782.
- Zhang, H. W. (2014). Mentor invitations for reflection in post-observation conferences: Some preliminary considerations. *Applied Linguistics Review*, 5(1), 99-123.