

## AKADEMİSYEN HEMŞİRELERDE İŞE VE KURUMA YÖNELİK TUTUM

Olcay ÇAM\*

Serap YILDIRIM\*\*

Alınış Tarihi:29.06.2009

Kabul Tarihi:24.09.2009

### ÖZET

Ülkenin ihtiyacı olan sağlık işkolunda insan gücü yetiştirme sorumluluğunu yüklenen akademisyen hemşirelerin, çalıştığı kurumda huzurlu ve verimli çalışabilmeleri, gerek kendi sağlıkları ve kurumun başarısı gerekse yarının nitelikli hemşirelerinin yetişmesi açısından oldukça önemlidir. Akademisyen hemşirelerin çalışma yaşamındaki durumlarının araştırıldığı çalışmalarda, genellikle tek bir kavram ve bunu etkileyen faktörlerin incelendiği ve üzerinde en fazla çalışılan kavramların ise, stres, stresle baş etme, iş doyumu, kuruma bağlılık ve tükenmişlik olduğu görülmektedir. Akademisyen hemşirelerin işe ve kuruma yönelik olumlu tutumlar geliştirmelerinde, yöneticilerin duyarlılık göstermesi, tutum boyutlarını etkileyen bireysel ve kurumsal faktörlerin dikkate alınarak iyileştirilmesine yönelik önlemlerin alınması, gerekirse yeni düzenlemelerin yapılması gerekmektedir. Bu makalede, akademisyen hemşirelerde işe ve kuruma yönelik tutum konusu ve bu konuyla ilgili yapılmış çalışmalar gözden geçirilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Akademisyen hemşire, işe yönelik tutum, kuruma yönelik tutum

### ABSTRACT

#### *Attitudes of Nursing Academicians towards Job and Institution*

For academicians nurses who take the responsibility of educating man power in the health sector where the country is in need of, it is important to work in their workplaces peacefully and efficiently not only for their health and the success of institution but also for the education of the future nurses. In the studies where the situations related to the work place of academicians nurses are studied, it is seen that generally one concept and factors that affect this concept are analyzed. It is found out that mostly studied concepts in these studies are stress, overcoming the stress, job satisfaction, commitment to the institution and exhaustion. In the development of positive attitudes of academicians nurses towards job and institution, it is necessary for administrators to show sensibility, to take precautions for amelioration of attitudes by taking into consideration all individual and institutional factors which affect attitude dimensions and if needed new arrangements should be carried out. In this article, the attitudes of academicians nurses towards their job and institution and the studies about this issue have been reviewed.

**Keywords:** Academician nurses, attitude towards job, attitude towards institution

### GİRİŞ

İnsanlar, gerek kişisel olarak gerekse bulunduğu toplumun veya çalıştığı kurumun içinde, birtakım tutumlara sahiptirler. Bu tutumlar insan davranışlarını yönlendirmekte ve şekillendirmektedir. Sosyoloji sözlüğü tutumu, belirli bir sosyal obje konusunda bireylerde mevcut olan ve bilişsel, duygusal, davranışsal yanlar taşıyan gizil eğilimler (Bilgin 2003) olarak tanımlarken, psikoloji sözlüğü, kişinin belli bir insana, gruba, nesneye, olaya, vb. yönelik olumlu veya olumsuz bir şekilde düşünmesine, hissetmesine veya davranmasına yol açan oldukça istikrarlı, yargısal bir eğilim olarak tanımlamıştır (Budak 2003). İnsanlar genellikle, kendileri için bir anlam ifade eden her şeye karşı tutum sahibi olabilirler. Bu

tutulardan biri de işe ve kuruma yönelik geliştirilen tutumlardır (Güney 2006). İşe ve kuruma yönelik tutum, bireyin yaptığı iş ve çalıştığı kurum hakkındaki genel tavrı olarak tanımlanabileceği gibi çalışanın çalıştığı kurum ve işiyle ilgili duygu, düşünce ve davranışlarının bütünü olarak da tanımlanabilir. Çalışanlar zamanlarının büyük bir bölümünü işyerlerinde geçirmektedirler. Burada bireyin işine ve kurumuna yönelik göstereceği tutum oldukça önemlidir. Çünkü işe ve kuruma yönelik gösterilecek olan olumlu tutumlar hem birey, hem de kurum açısından olumlu sonuçlara yol açacaktır (Ergin 2001). Ülkenin ihtiyacı olan insan gücünü yetiştirme sorumluluğunu yüklenen akademisyen hemşirelerin, çalıştığı kurumda huzurlu ve verimli çalışabilmeleri

\*Prof. Dr., Ege Üniversitesi Hemşirelik Yüksek Okulu, Psikiyatri Hemşireliği AD., İzmir

\*\*Araş. Gör., Ege Üniversitesi Hemşirelik Yüksek Okulu, Psikiyatri Hemşireliği AD., İzmir

yarının nitelikli hemşirelerinin yetişmesi açısından oldukça önemlidir. Ekonomik koşullarla birlikte üniversitelerdeki akademik ve yönetsel ortam göz önüne alındığında, akademik personelin işe ve kuruma yönelik olumsuz tutumlar geliştirdikleri gözlemlenmektedir (Ardıç ve Baş 2004). Buna, genel olarak bir kadın mesleği olan akademisyen hemşirelerde, iş ve aile yaşamını dengelemede karşılaştıkları sorunlar da eklenmektedir. Akademisyen kadınlar açısından iş ve aile yaşamının dengelenmesinde karşılaşılan tüm sorunlar; genelden özele akademik yaşamda da göz ardı edilemeyecek bir düzeyde yaşanmakta ve akademik kariyer ile geleneksel toplumsal cinsiyet rolleri arasındaki çatışmalar nedeniyle, bu meslek grubundaki kadınlar için iş ve aile yaşamının dengelenmesi daha da önem kazanmaktadır. Her iki yaşam alanını dengelemeyi başaramadıklarında, akademisyen kadınların özellikle kariyere yönelik motivasyonlarının, üretkenliklerinin, doyumun, kariyere devam isteklerinin azaldığı ve çalışma standartlarının, kalitenin düştüğü belirtilmektedir (Gönen ve ark. 2004).

Literatürde yer alan işe ve kuruma yönelik tutum araştırmalarında, birbirleri ile ilişki içinde olan, ancak birbirinden ayırt edilme özelliğine sahip beş farklı tutum boyutuna rastlanmaktadır. Bunlar; “İş doyumunu”, “kuruma bağlılık”, “işle bütünleşme”, “motivasyon” ve “iş sürdürme niyeti” dir.

Kişilerin başarılı, mutlu ve üretken olabilmelerinin en önemli gereklerinden biri olan iş doyumunu bireyin işi algılama düzeyi ve işine gösterdiği duygusal reaksiyon olarak tanımlanmaktadır (Mumford 1991).

Kuruma bağlılık ise, çalışanın, çalıştığı kurum ile özdeşleşerek kurumun ilke, amaç ve değerlerini benimsemesinin, kurumsal kazançlar için çaba göstermesinin ve kurumda çalışmayı sürdürme isteğinin ölçüsü olarak tanımlanmaktadır. Kuruma bağlılık, iş doyumundan daha genel bir duygu ve düşünce bütünü olarak ele alınmakta, ölçüm kriterlerinde, tamamen kişinin kuruluşa olan tutumuna ve kuruluşla arasındaki uyuma odaklanılmaktadır (Altuğ- Özsoy ve ark. 2004, Bayram 2005, Türköz 2000).

İşe ve kuruma yönelik tutum araştırmaları, "işle bütünleşme" kavramını da şu ana kadar tanımlanan kavramlardan ayrı bir boyut olarak ele almıştır. İşle bütünleşme kavramı, kişinin işiyle yaşadığı psikolojik

özdeşiminin bilişsel düzeydeki yansıması, kişinin, iş yaşamındaki rol aktiviteleri tarafından psikolojik olarak olumlu etkileşmesi ya da kişinin imajında işin önem derecesi olarak tanımlanmaktadır (Chiu and Tsai 2006, Türköz 2000). İşle bütünleşme kavramı, başka bir deyişle, çalışanın işinden aldığı doyumdan bağımsız olarak, işi ile zihinsel ve duygusal boyutta bütünleşmesinin ölçüsü olarak tanımlanabilir (Türköz 2000).

Motivasyon kavramı ise, çalışanın, işini iyi yapması sonucunda elde etmeyi beklediği subjektif ödülün ya da olumlu duyguların, kişiyi işini yapmak için ne kadar motive ettiğinin ölçüsü olarak tanımlanabileceği gibi (Eren 2000, Türköz 2000), ayrıcalıklı sonuçlar kazanmayı istemekten çok, içsel bir doyumla aktiviteleri yapmak olarak da tanımlanabilir (Ryan and Deci 2000).

İşe ve kuruma yönelik tutum boyutlarından sonuncusu “iş sürdürme niyeti” dir. Araştırmalarda “işten ayrılma niyeti” olarak da adlandırılan bu kavram, çalışanın, çalıştığı kurumda kalma niyetinin ölçüsü olarak tanımlanmaktadır (Griffeth and et al. 2000, Türköz 2000).

Akademisyen hemşirelerde bu tutum boyutları üzerinde yapılan araştırmalar, kavramların tanımı, dinamikleri ve birbirleriyle olan ilişkileri açısından ayrıntılı bilgiler ortaya koymaktadır. Bu makalede, akademisyen hemşirelerde işe ve kuruma yönelik tutum boyutları, ilişkili diğer kavramlar ve etkileyen faktörler üzerinde durulmuştur.

### **Akademisyen Hemşirelerde İşe ve Kuruma Yönelik Tutum Boyutlarıyla İlişkili Diğer Kavramlar ve Etkileyen Faktörler**

Çalışmak ve bir işe sahip olmak, insan yaşamında önemli bir yere sahiptir. Aynı zamanda çalışma yaşamının bireyi, bireyin de çalışma yaşamını etkilediği bir gerçektir. Ancak sahip olunan işin kişi için ne anlam ifade ettiği, birey-iş ilişkisinin temelinde ortaya çıkan olumlu ya da olumsuz tutumlar ya da duygular, çalışılan kurum, çalışan kişinin işine ve kurumuna yönelik göstereceği tutumları etkilemektedir. Bu tutumların olumlu yönde olması bireyin sağlığı ve kurumun başarısı ile sonuçlanır (Aytaç 2005, Kuşdil ve ark. 2003).

Sağlık hizmetlerin de önemli bir yere sahip olan akademisyen hemşirelerin pek çok alanda görev, yetki ve sorumlulukları vardır. Bunlar, öğretim, rehberlik, araştırma ve yönetim yönünden olan sorumluluklardır. Ayrıca

akademisyen hemşirelerin yeniliklerin takipçisi olma, yeni bilgileri edinerek davranış ve tutumlarına yansıtma sorumlulukları da vardır. Akademisyen hemşireler öğretmelidir, araştırma yapmalıdır, toplum hizmetlerine katılmalıdır, çeşitli komite ve etkinliklerde yer almalı ve klinik pratikte de bir o kadar donanımlı olmalıdır. Bunlara akademik anlamda ilerleme zorunluluğu, ekonomik problemler, çalışma arkadaşları arasındaki rekabet, kişilerarası ilişki problemleri, çalışma ortamından kaynaklanan sorunlar, yönetimle ilgili sorunlar, ev yaşamında kadın ve anne rolünün getirdiği sorunlar da eklenecek olursa, işe ve kuruma yönelik olumsuz tutumların görülme oranı daha da artacaktır (Canbulat et al. 2007, Çam 1994, Çam 1995, Lambert and Lambert 1993, Özgür ve ark. 2007).

Çam (1994), eğitimci hemşirelerin akademik kariyerlerine bağlı olarak çalışma yaşamlarında değişim gösteren özelliklerini incelediği araştırmasında, akademik kariyer düzeyi arttıkça, teorik ders saati ve kararlara katılım ve inisiyatif belirtebilme sıklığının arttığını, uygulama saati ve tükenmişliğin azaldığını belirtmiştir. Çam (1995), hemşirelik yüksekokullarında görevli eğitimcilerin yaşadıkları duygu ve düşünceleri incelediği araştırmasında ise, eğitimci hemşirelerin emosyonel tükenmeyle ilgili duyguları orta, duyarsızlaşma ile ilgili duyguları düşük, kişisel başarı ile ilgili duyguları yüksek düzeyde yaşadıklarını ve eğitimci hemşirelerin çoğunun belirli bir sürede birçok işinin olduğunu, zaman baskısı yaşadığını, yapabileceğinden fazlasını yaptığını ve istemediği işleri yaptığı duygusunu yaygın bir şekilde yaşadıklarını belirtmiştir.

Lambert and Lambert (1993) tarafından, hemşire akademisyenlerin fakülte eğitimine bağlılıkları, rollerine ilişkin algıladıkları stres ve yaşadıkları psikolojik güçlükler arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla yapılan çalışmada ise, rol çatışmasının akademisyen hemşirelerin rolleriyle ilgili algıladıkları streste önemli bir etkiye sahip olduğunu ve rolleriyle ilgili yaşadıkları stresin, kişinin özellikleriyle ve rolün objektif koşullarının etkileşiminin bir sonucu olduğunu saptamıştır. Buna ek olarak rol stresinin, rol çatışması ya da büyük oranda rol uyumsuzluğu yaşayan akademisyenlerde meydana geldiğini bildirmiştir. Akademisyen hemşirelerin rolleriyle ilgili yaşadıkları streste, yaşamları üzerinde çok az kontrolünün olduğu inancının etkili olduğunu bulmuşlardır. Özgür ve arkadaşları (2007) benzer şekilde, hemşirelik

yüksekokulunda görev yapan eğitimci hemşirelerin, stresle baş etme düzeylerini inceledikleri araştırmasında, stresle baş etme stratejilerini en fazla 41- 45 yaş grubu, doçent ünvanlı, meslekte 21 ve üzeri yıldır çalışan ve eğitimci olarak çalışmaktan “memnun” olan eğitimci hemşirelerin kullandığını saptamışlardır.

Türkiye’deki akademisyen hemşirelerin, akademisyenliği seçme nedenleri ve kariyer yaparken karşılaştıkları güçlükleri tanımlamak amacıyla, Canbulat ve arkadaşları (2007) tarafından yapılan çalışmada, araştırma yapma ile ilgili güçlüklerin en yaygın yaşanan güçlük olduğunu, bunu sırasıyla yabancı dil sınavı ve diğer sınavlarla ilgili güçlüklerin, doktora için farklı şehirlere gitme zorunluluğundan kaynaklanan güçlüklerin, ekonomik güçlüklerin, üniversite yönetimi ve atmosferi ile ilgili yaşanan güçlüklerin izlediğini belirtmişlerdir.

Literatürde hemşirelerin çalışma yaşamındaki sorunlarının ve tutumlarının araştırıldığı çalışmaların, genellikle klinisyen hemşirelerle yapıldığı görülmektedir (Ergin 2001, Küçükyılmaz ve ark. 2006, Lu et al. 2005, Türköz 2000). Aynı zamanda az sayıda da olsa, akademisyenlerin çalışma yaşamındaki sorunlarının ve tutumlarının araştırıldığı çalışmalar da bulunmaktadır (Ardıç ve Baş 2004, Baş ve Ardıç 2002, Karaman ve Altunoğlu 2007, Stanthapparaj and Alam 2005). Çok daha az sayıda olmakla birlikte akademisyen hemşirelerin çalışma yaşamındaki sorunlarının ve tutumlarının araştırıldığı görülmektedir (Altuğ-Özsoy ve arkadaşları 2004, Çam 2001, Fong 1993, Lambert and Lambert 1993). Hemşirelerde, akademisyenlerde ve akademisyen hemşirelerde işe ve kuruma yönelik tutum boyutları ile yapılan çalışmalarda genellikle tek bir tutum boyutu ve etkileyen faktörlerin ya da birkaç tutum boyutu arasındaki ilişkinin incelendiği ve bu tutum boyutları üzerinde en fazla çalışılan kavramın ise iş doyumunu olduğu görülmektedir. Lu ve arkadaşları (2005), hemşirelerde iş doyumuyla ilgili yazılan bir gözden geçirme makalesinde, hemşirelerin işle ilgili streslerinin giderek arttığını ve bunun da hemşirelerin iş koşullarıyla ilgili yaşadıkları düşük doyumla ilişkili olduğunu belirtmiştir. Baş ve Ardıç (2002), yüksek öğretim kurumlarında görev yapan öğretim üyelerinin iş doyumunu ve etkileyen faktörleri incelediği çalışmada, akademik ortamın, işin niteliğinin, iş güvencesi ve ücretin, genel yönetim politikasının, çalışma

arkadaşlarının, liderin tutumunun, fizik ortamın ve üniversitenin prestijinin, öğretim üyelerinin iş doyumunu etkileyen faktörler olduğunu saptamışlardır. Ardic ve Baş (2004), kamu ve vakıf üniversitelerindeki akademik personelin iş doyumunu karşılaştırdıkları çalışmada ise, vakıf üniversitelerindeki akademik personelin iş doyumunu düzeylerinin kamudaki öğretim üyelerinden daha yüksek olduğunu ve bu sonuçta da en önemli etkenin ücret olduğunu saptamışlardır.

Karaman ve Altunoğlu (2007) tarafından, kamu üniversitelerinde çalışan öğretim elemanlarının iş doyumunu etkileyen faktörleri saptamak amacıyla yapılan çalışmada, öğretim elemanlarının iş doyumunun, özgürce karar verebilme, yeni programlar uygulamak için şartların uygun olması, diğer çalışanlarla işbirliği ve ücret faktörlerinden etkilendiği saptanmıştır. Stanthapparaj ve Alam (2005) ise, özel üniversitelerde çalışan akademik personelin iş doyumunu ve bazı değişkenlerin iş doyumuna etkisini saptamak amacıyla yaptıkları çalışmada, ücretin, promosyonların, iş koşullarının ve araştırma desteğinin, iş doyumuyla pozitif yönde ilişkili olduğunu saptamışlardır.

Fong (1993), hemşire akademisyenlerde, aşırı yüklenme, sosyal destek ve tükenmişlik arasındaki ilişkiyi incelediği araştırmasında, iş talepleri, zaman baskısı ve yetersizlik duygusuyla emosyonel tükenme arasında pozitif, yönetici ve akranlar tarafından sağlanan sosyal destekle tükenmişlik arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişkinin olduğunu saptamıştır. Çam (2001) tarafından, Türkiye’deki hemşire akademisyenlerin tükenmişlik düzeyleri ve etkileyen faktörleri saptamak amacıyla yapılan çalışmada ise, emosyonel tükenme boyutu için ortamdan memnuniyet durumunun, duyarsızlaşma boyutu için iş baskısının ve kişisel başarı algısı boyutu için iş doyumunun belirleyicilik gösteren değişkenler olduğu saptanmıştır.

Altuğ-Özsoy ve arkadaşları (2004) tarafından yapılan çalışmada, hemşirelik yüksekokulu çalışanlarının kuruma bağlılığı, tanımlanmış ve tanımlanmamış rol davranışları, bunlar arasındaki ilişki ve bazı sosyo-demografik özelliklerin kuruma bağlılık üzerindeki etkisi incelenmiştir. Bu çalışmada, çalışanların yaş, medeni durum, çalışma yılı gibi sosyo-demografik değişkenlerinin kuruma bağlılık puan ortalamalarını etkilemediği, kurumdaki görevinin etkilediği ve doçentlerin

kuruma bağlılık puan ortalamasının, diğer gruplara göre daha yüksek olduğu saptanmıştır. Ayrıca, çalışanların rol davranışlarını benimsedikleri ölçüde, kuruma bağlılıklarının arttığı belirtilmiştir.

Sonuç olarak, literatürde klinisyen hemşireler ve akademisyenlerin işe ve kuruma yönelik tutumlarını saptamak amacıyla yapılan çalışmalar mevcuttur ancak görülmektedir ki yapılan çalışmalarda işe ve kuruma yönelik geliştirilen tutumların hepsinin birlikte (iş doyumunu, kuruma bağlılık, işle bütünleşme, motivasyon, işi sürdürme niyeti) araştırıldığı çalışmalar yoktur. Yapılan çalışmalarda genellikle tek bir tutum boyutu ya da birkaç tutum boyutu arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Benzer şekilde, akademisyen hemşirelerle yapılan çalışmalarda ise yine klinisyen hemşireler ve akademisyenlerde olduğu gibi tek bir tutum boyutuna odaklanıldığı ve beklenenden çok daha az sayıda olduğu görülmüştür.

Akademisyen hemşirelerle yapılan çalışmalar birlikte değerlendirildiğinde, hemşire akademisyenlerin iş yaşamıyla ilgili stres kaynaklarının, iş/ okul ve bireysel rollerin çatışması, zaman baskısı, iş talepleri ve rollerle ilgili uyumsuzluklar olduğu görülmüştür. Stresle baş etme stratejilerini ise en sık olarak akademik kariyer düzeyi ve çalışma yılı yüksek olanların ve akademisyen olarak çalışmaktan “memnun” olanların kullandığı belirlenmiştir. Akademisyen hemşirelerin ayrıca emosyonel tükenmeyle ilgili duyguları orta, duyarsızlaşma ile ilgili duyguları düşük, kişisel başarı ile ilgili duyguları yüksek düzeyde yaşadıkları, emosyonel tükenme boyutu için ortamdan memnuniyet durumunun, duyarsızlaşma boyutu için iş baskısının, kişisel başarı algısı boyutu için ise, iş doyumunun belirleyicilik gösteren değişkenler olduğu ve rol davranışlarını benimsedikleri ölçüde kuruma bağlılıklarının arttığı görülmüştür.

Akademisyen hemşirelerin, gerek kendilerinin sağlığı ve gerekse kurumun başarısı açısından, çalışma yaşamına ve işlerine gösterdikleri tutumlar son derece önemlidir. Bunun önemi, yarının nitelikli insan gücünü sağlayan kurumlar olarak, hemşirelik okullarında sağlık sektörüne istenilen nitelikte hemşire yetiştirebilmek ve rol modeli olmak açısından daha da artmaktadır. Akademisyen hemşirelerin işe ve kuruma yönelik olumlu tutumlar geliştirmelerinde, yöneticilerin duyarlılık

göstermesi, bu tutum boyutlarını etkileyen faktörlerin kurumsal açıdan dikkate alınması ve bu faktörlerin iyileştirilmesine yönelik önlemlerin alınması, gerekirse yeni yasal düzenlemelerin yapılması zorunlu görünmektedir. Bu zorunluluk, iş gücü kaybının önlenmesini, çalışanların verimliliğinin, verdiği

hizmetin ve eğitimin kalitesinin artmasını sağlayacak dolayısıyla gelecekte sağlık alanında, nitelikli eğitim almış, mesleğini severek yapan ve kaliteli hemşirelik hizmeti sunan hemşirelerin artmasını da sağlayacaktır. Böylece, daha çağdaş ve ülkemizin daha yaşanılabilir bir ülke olmasına da katkı sağlanmış olacaktır.

#### KAYNAKLAR

**Altuğ-Özsoy S, Ergül Ş, Bayık A** (2004). Bir yüksekokul çalışanlarının kuruma bağlılık durumlarının incelenmesi. *Ege Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokul Dergisi* 6(2):13- 19.

**Ardıç K, Baş T** (2004). Kamu ve vakıf üniversitelerindeki akademik personelin iş tatmin düzeyinin karşılaştırılması. *Akdeniz İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 7:1-30.

**Aytaç S** (2005). Çalışanların işlerine ilişkin duygularının stres tepkileri üzerindeki etkisi. *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası* 55(1): 834-851.

**Baş T, Ardıç K** (2002). Yükseköğretimde iş tatmini ve tatminsizliği. *İktisat İşletme ve Finans* 72-81.

**Bayram L** (2005). Yönetimde yeni bir paradigma: Örgütsel bağlılık. *Sayıştay Dergisi* 59: 125- 139.

**Bilgin N** (2003). Sosyal Psikoloji Sözlüğü, Kavramlar, Yaklaşımlar. 1. Basım, Bağlam Yayıncılık, İstanbul.

**Budak S** (2003). Psikoloji Sözlüğü. 2. Basım, Bilim ve Sanat Yayınları, Ankara.

**Canbulat N, Demirgöz M, Cingil D et al.** (2007). A general overview of the nursing academicians in Turkey. *International Journal of Human Sciences* 4(1):1-8.

**Chiu S, Tsai M** (2006). Relationships among burnout, job involvement, and organizational citizenship behavior. *The Journal of Psychology* 140(6): 517- 530.

**Çam O** (1994). Eğitimci hemşirelerin akademik kariyer düzeylerine göre değişim gösteren özellikler. *Ege Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi* 10 (2): 1-13.

**Çam O** (1995). Hemşirelik yüksekokullarında görevli eğitimcilerin yaşadıkları çeşitli duygu ve düşüncelerin incelenmesi. *Ege Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi* 11(1): 39- 53.

**Çam O** (2001). The burnout in nursing academicians in Turkey, *International Journal of Nursing Studies* 38:201- 207.

**Eren E** (2000). Örgütlerde Güdüleme (Motivasyon). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*, 6. Baskı, Beta Basım Yayın, İstanbul.

**Ergin C** (2001). Sağlık personelinin iş anlayışları ve tutumları araştırması. T.C. Sağlık Bakanlığı, Sağlık Projesi Genel Koordinatörlüğü, Ankara.

**Fong CM** (1993). A longitudinal study of the relationship between overload, social support and

burnout among nursing academicians. *Journal of Nursing Education* 32(1): 24-29.

**Gönen E, Hablemitoğlu Ş, Özmete E** (2004). *Akademisyen Kadınlar, Toplumsal Dönüşüm Yayınları*, 1. Baskı, İstanbul.

**Griffeth RW, Hom PW, Gaertner S** (2000). A Meta-Analysis of Antecedents and Correlates of Employee Turnover: Update, Moderator Tests, and Research Implications for the Next Millennium, *Journal of Management* 3: 463- 488.

**Güney S** (2006). *Davranış Bilimleri*. Nobel Yayın Dağıtım, 3. Basım, Ankara, 217- 246.

**Karaman F, Altunoğlu AE** (2007). Kamu üniversiteleri öğretim elemanlarının iş tatmini düzeyini etkileyen faktörler. *Yönetim ve Ekonomi* 14(1): 109- 120.

**Kuşdil E, Bayram N, Aytaç S ve ark.** (2003) Çalışma yaşamında bireylerin yaptıkları işe ilişkin duygularının iş stres tepkileri üzerine etkisi. [http://isguc.org/arc\\_view.php?ex=184#](http://isguc.org/arc_view.php?ex=184#) (erişim tarihi 30.01.2008).

**Küçükylmaz Ü, Özer FG, Taşcı KD** (2006). Devlet hastanesinde çalışan hemşirelerin iş doyum düzeylerinin belirlenmesi. *Hemşirelik Forumu; Eylül-Ekim/ Kasım- Aralık Birleştirilmiş İki Sayı:37- 46.*

**Lambert C, Lambert VA** (1993). Relationships among faculty practice involvement, perception of role stress and psychological hardiness of nurse academicians. *Journal of Nursing Education* 32 (4), 171-179.

**Lu H, While AE, Barriball KL** (2005). Job satisfaction among nurses: A literature review. *International Journal of Nursing Studies* 42: 211-227.

**Mumford E** (1991). Job satisfaction: A method of analysis. *Personnel Review* 20(3):11- 19.

**Özgür G, Dülgerler Ş, Arpa N** (2007). Hemşire eğitimcilerin stresle baş etme düzeylerinin incelenmesi. *Ege Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi* 23(2) :51-68.

**Ryan RM, Deci EL** (2000). Self-determination theory and facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist* 55(1): 68-78.

**Stanthapparaj AS, Alam SS** (2005). Job satisfaction among academic staff in private universities in Malaysia. *Journal of Social Sciences* 1(2): 72-76.

**Türköz Y** (2000). Özel bir sağlık kuruluşunda işe ve kuruma yönelik tutum araştırması. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi* 5(3):63-91.