

**EĞİTİMCİ HEMŞİRELERİN AKADEMİK KARIYER DÜZEYLERİNE GÖRE DEĞİŞİM
GÖSTEREN ÖZELLİKLER**

Olçay ÇAM

ÖZET

Bu çalışma,

Hemşirelik Yüksek Okullarında eğitimci, akademisyen olarak çalışanların akademik kariyerlerine bağlı olarak çalışma yaşamlarında değişim gösteren özellikleri incelemek amacıyla yapılmıştır. Veriler; deneklerin anket formlarını doldurmasıyla elde edilmiştir. Verilerin analizi varyans ve ki-kare testleriyle yapılmış olup şu sonuçlar elde edilmiştir.

- Akademik kariyer düzeyi arttıkça teorik ders saati artmakta, uygulama saati azalmaktadır.

- Akademik kariyer düzeyleri arttıkça, kararlara katılım ve inisiyatif belirtebilme sıklığı artmaktadır.

- Akademik kariyer düzeyi arttıkça tükenmişliğin azalmakta olduğu görülmüştür.

- Zorunlu olarak birçok işi üstlenme durumunda kalmayı sıklıkla hissetme, çalışma ortamından memnuniyetsizlik, ve ernosyonel tükenmeyi, duyarsızlaşmayı daha fazla hissetme oranları ile doktora ve master düzeyine sahip grup dezavantajlı görünmektedir.

Eğitimci hemşirelerin hemşirelik mesleğindeki bilgilerin ve teknik bilgilerin a geçişi ve daha yeni bilgilerle- hemşirelerin yetiştirilmesinden sorumludur. Hasta bakımı ile ilgili davranış, tutumları öğrencilere öğretilen hemşirelikteki değişikliklerdir. Bu özellikten dolayı

bir anlamda, eğitimci hemşireler, liderler olarak diğer hemşirelere rehberlik ve etki yaparlar. Eğitimci hemşirelerin yeniliklerin takipçisi olma, yeni bilgileri edinerek, davranış ve tutumlarına yansıtma sorumlulukları da vardır. Eğitimci hemşireler öğretmelidir, araştırma yapmalıdır, toplum hizmetlerine katılmalıdır, çeşitli komite ve etkinliklerde yer almalıdır. Bir o kadar iyi bir şekilde de klinik pratikte yer alabilmelidir. Diğer yandan onların hemşirelik becerileri, ilerleyen teknoloji nedeniyle, hızla kullanılmaz hale gelir. Aynı düzeyi tutturabilmenin ve etkin becerileri muhafaza etmenin baskısı, sıkıntıya neden olur. Kendilerinden daha fazla bilgi ve beceri, beklediğini bilme, bir anlamda, akademik ilerleme zorunluluğunu da beraberinde getirir. Ne varki, felsefi farklılıklar, kişilik farklılıkları, iş arkadaşları arasındaki rekabet, ortamdaki gelen talepler, okuldaki grubun birbirlerine bağlılıklarını ve birbirlerine destek olmalarını azaltan çatışmaların kaynağını oluşturur. Ayrıca bu duruma, eğer yöneticilerin olumlu ödüllendirme, dostça ilişki ve ilgi göstermedeki yetersizliği de eklenecek olursa. İş doyumsuzluğu motivasyon düşüklüğü gibi olumsuz sonuçlar daha fazla görülecektir (9, 11, 14, 15, 19, 22).

Kişinin iş yerinde başarı duygusuna neden olan faktörleri sürekli olarak kontrol etmede yetersiz olduğunu hissettirdiği zaman, psikolojik ifade ile öğrenilmiş ümitsizlik gelişebilir. Bu, bir anlamda savunma özelliği de taşıyan tükenmişliğe yol açabilir (10, 11, 16).

Bu bilgiler ışığında, kapsamlı bir çalışma yapılmıştır. Çalışma eğitimci hemşirelerin okuldaki etkinlikleri, meslekleri konusundaki görüşleri, çalışma ortamı ile ilgili özellikler ve son olarak tükenmişlik olgusu açısından hemşirelik yükseköğretimdeki durum araştırılmıştır.

GEREÇ VE YÖNTEM

Araştırma Türkiye'deki Üniversite eğitimi veren Hemşirelik Yüksek Okullarında yapılmıştır. Tanımlayıcı ve kesitsel bir araştırmadır.

Araştırma 1992'de planlanmış, 1994'te sonuçlanmıştır.

Araştırma evreni aynı zamanda araştırma örnekleminde oluşturmaktadır. Akademik kariyerle ilgili veriler, oluşturulan anketteki bir grup soruya verilen yanıtlarla elde edilmiştir. Verilerin analizleri yüzdelik dağılımları varyans ve ki-kare testleriyle yapılmıştır.

BULGULAR VE YORUM

Araştırmaya katılan eğitimci hemşirelerin yaş ortalaması 35.4 ± 8 yıldır. Deneklerin % 61'i evlidir.

Tablo 1. Eğitimci Hemşirelerin, Akademik Kariyerlerine Göre Dağılımları

Akademik Kariyer	Sayı	%
Lisans	14	10.29
Master	58	42.65
Doktora	23	16.91
Yard. Doç.	23	16.91
Doç.	14	10.29
Profesör	4	2.94
Toplam	136	100.00

Tablo 1'de görüldüğü gibi deneklerin en önemli kısmını. % 42.65 ile master düzeyindekiler. daha sonra% 16.91 ile Doktora ve Yardımcı Doçent düzeyinde olanlar, bu grupları Doçent ve Lisans düzeyinde olanlar% 10.29 ile izlemektedir. En az grup Profesör(% 2.9) grubudur.

Tablo 2. Eğitimci Hemşirelerin Akademik Kariyer Düzeylerine Göre Yıllık Teorik ve Pratik Ders Saatlerinin Dağılımı

Akademik Kariyer	Teorik.Ders		Pratik (Uygulama)		SS	
	Sayı	Saali	Sayı	Saati		
		X		X		
Lisans	7	228.6	276.4	13	442.2	211.3
Master	50	85.3	96.7	56	434.5	137.1
Doktora	23	65.3	78.1	23	402.1	142.7
Yard	21	147.7	114.6	19	335.4	172.0
Doçent	13	214.9	78.5	13	306.9	77.3
Profesör	4	241.5	138.2	4	70.0	
		F: 6.26. P<0.01				F: 3.54. P<0.01

Eğitimci hemşirelerin. akademik kariyerlerine göre teorik ders saatleri. genel olarak. kariyer arttıkça ders saatleri artarak devam etmektedir. Tablo 2'deki lisans düzeyli eğitimcilerde teorik saat fazla görünmektedir. Bu durum incelendiğinde. bu yanıtı veren deneklerin Atatürk Üniversitesi ve Cumhuriyet Üniversitesi Hemşirelik Yüksek Okullarında görevli olan deneklerle ilgili olduğu görülmüştür. Uygulama saatleri ile ilgili olarak ise. tam tersi bir görünüm vardır. Akademik kariyer arttıkça uygulama saatleri! azalmaktadır. Yapılan

varyans analizi sonucunda, akademik kariyer düzeyine göre teorik ve pratik saatlerin ortalamaları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunduğu görülmüştür.

Ayrıca deneklerin buldukları kadro durumları ile yıllık teorik ve pratik ders saatleri arasında bir ilişki olup olmadığı araştırılmış olup, önceki veriyi doğrular sonuçlar elde edilmiştir.

Tablo 3. Eğitimci Hemşirelerin Kadro Durumları ile Yıllık Teorik ve Pratik Ders Saatlerinin Dağılımı.

Kadro Durumu	Teorik Ders Saatleri			Pratik Ders Saatleri		
	Sayı	X	SS	Sayı	X	SS
Uzman	1	56.0	-	7	401.7	260.0
Araş. Gör.	55	64.0	119.1	61	412.7	129.9
Öğr. Gör.	22	168.7	109.8	22	469.1	161.6
Yard. Doç.	25	150.4	106.9	23	345.9	155.0
Doç. Dr.	8	187.1	64.2	8	290.7	113.9
Profesör	6	277.5	125.7	3	216.7	127.4
Okutman	1	20.0	-	1	524.0	-

F: 5.89, P<0.01

F: 2.96, P<0.01

Tablo 3'de görüldüğü gibi, kadro durumu ilerledikçe teorik ders saati artmakta, uygulama saati azalmaktadır. Yapılan varyans analizinde de bu durum istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur.

Şimdiki bulgu, Brown (1991)'unda belirtildiği üzere, Fongun araştırmasındaki üst akademik düzeye sahip kişilerin daha çok mezuniyet sonrası programlarda, teorik anlatım da buldukları ve bu nedenle de rol zorlamasını daha az yaşadıkları şeklindeki çıkarımlarındaki mantığı doğrular görünmektedir (3, 9, 16).

Ayrıca, Tablo 2 ve 3'te görülen bulgular, birbirini tamamlar nitelikte olup, uygulama ile ilgili sıkıntı ve çatışmaları daha çok araştırma görevlileri ve öğretim görevlilerinin yaşamaları beklenir. Uygulama yapma ile ilgili sıkıntılar arasında; Meslach'ın belirttiği gibi klientle (Öğrenci, hasta vs.) daha uzun süreler birlikte olmanın sonucunda sürekli gelen taleplerden dolayı yüklenimleri, uygulama ortamındaki hemşirelere bir anlamda liderlik yapma ve kendini gösterme anlamındaki zorluklar, hızlı teknolojiye uygun eğitim verebilme çabası, derslerde verilenler ile uygulamada görülenlerin birbiriyle uyum göstermemesi gibi sıkıntılardan bahsedilebilir (3, 9, 11, 19, 22).

Eğitici hemşirelerin % 42'si "Verilen her görevi yerine getirme durumunda kalma sıklığı için, bazen yanıtını. 40. 1 '1 ise bu durum için "ok sık. her zaman" yanıtını vermiştir. Deneklerin % 17.5'1. bu durumda. "Nadiren ya da hiç bir zaman" yanıtını vermiştir. Deneklerin % 17.5'1, bu durumda. "Nadiren ya da hibirzaman" karşılaşmadıklarını bildirmişlerdir. Tablo 4'te ıztenebileceği üzere, master ve doktora düzeyli eğitimci hemşirelerde. "Verilen her görevi yerine getirme durumunda kalma" sıklığının daha fazla olduğu görülür. Yapılan ki-kare analizi sonucunda, bu durum, istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur.

Larınbe rt'ını belirttiği gibi çoklu görevlerle, yükümlü olma. bazende bu görevleri istemeyerek yapma, kişilerdeki rol stresinin başlıca kaynağıdır. Rol stresinin en iyi belirleyicisi ise kişinin kendi yaşamını. zamanını kontrol etmede sıkıntısının olmasıdır (15). "Verilen her görevi yapma durumuna bakma sıklığı" incelendiğinde; özellikle doktora düzeyine sahip olanlar (% 65) daha sonra da master düzeyine sahip olanların (% 51.8) bu durumda daha sık karşılaştıklarını görürüz. Bu grupların, rol stresi ile yüklenme anlamında potansiyeri oluşturabilecekleri düşünülebilir (Tablo 4).

Tablo 4. Eğitimci Hemşireler Akademik kariyer Düzeylerine Göre

Akademik Kariyer	"Verilen Her Görevi Yapma Durumunda Kalma" Sıklığının dağılımı							
	çok Sık		Nadiren		Toplam			
	Her zaman		Bazen		Hiçbir zaman			
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
Lisans	2	14.29	10	71.43	2	14.29	14	100.00
Master	29	51.79	19	33.93	8	14.29	56	100.00
Doktora	13	65.00	7	35.00	0		20	100.00
Yard. Doç.	4	18.18	9	40.91	9	40.91	22	100.00
Doç.	3	27.27	6	54.55	2	18.18	11	100.00
Prof.	0		2	66.67	1	33.33	3	100.00
Toplam	51	40.48	53	42.06	22	17.46	126	100.00

--
x²: 27.598, SD: 10. P<0.01

Bununla birlikte; Ferg'un (1990) çalışmasında, doktora düzeyinde eğitim görmüş olanların, bir imtiazlılık taşıdıkları ve bu yüzden birçok işi üstlenmekten gelen yüklenmeyi daha az yaşadıkları bulgusu ile şimdiki bulgu uyuşmaz görünüyor (9). Ancak bu uyuşmazlık aynı akademik düzey için ifade edilmemesi anlamında doğru olmakla birlikte. Amerika ve İngiltere'de doktora eğitiminin anlam ve öneminin ülkemizdeki durumdan, daha farklı olmasından kaynaklanabilir. Akademik kariyer arttıkça. bu durum imtiazların artması anlamında düşünülecek olursa. bu durum imtiazların artması anlamında düşünülebilir. Şimdiki bulgu bu anlamda düşünüldüğünde, Fong'un bulgusuyla uygunluk içindedir.

Ayrıca. Falrı'nın belirttiği gibi; Eisenhower: yaş, akademik yaşantı süresi, eğitim düzeyinin artışına paralel pozisyondaki gelişme gibi değişkenlerle, rol bulanıklığı ve rol çatışması arasında ters yönde ilişki olduğunu saptanmıştır (8). Benzer bilgiye bir başka kaynakta da rastlanıyor (19). Şimdiki bulgu akademik kariyer ilerledikçe. rol çatışması ve rol bulanıklığına sebep olarak bazı koşulların değişebilmekte olduğu anlamında da yorumlanabilir.

Marriner. A. (1977). Eğitici hemşirelerle yaptığı çalışmasında, akademik kariyer açısından daha ileri durumda olanların. bu konularda daha yerli olanlara destek olmasının yararlı olacağını vurgulayarak belirtmiştir (17).

Kararlara katılım ve insiyatı belirtebilir olma. çalışanlar açısından önemlilik taşıyan konulardır. (2. 4. 9. 13. 17. 19). Bu konuların önemliliği ve çalışma yaşantısı ile iş doyumunu arasındaki ilişkiler birçok defa araştırılmıştır. Bu çalışmalar arasında. bu değışke nlerin: yönetimsel sistem liderlik ve yönetici tarzları ile. ilişkileri de incelenmiştir (6, 13).

Eğitici hemşirelerin akademik kariyerlerine göre karar verme sürecine katılım ve insiyatı belirtebilme sıklıkları arasında bir ilişki olup olmadığı incelenmiş olup, elde edilen veriler, tablo 5'te görülmektedir.

Karar verme sürecine katılım ve insiyatı belirtebilme sıklık dağılımları incelendiğinde. en üst akademik kariyer düzeyi olan profesör ve sonra sırasıyla azalarak devam eden şekilde doçent. yardımcı doçent düzeyiyle kararlara katılım sıklığının azalarak devam ettiği diğer bir değışle akademik kariyer arttıkça kararlara katılım ve insiyatı belirtebilme artmaktadır. Yapılan ki-kare analizinde. bu durum istatistikl açıdan anlamlı bulunmuştur.

Diğer yandan eğitimci hemşirelerin akademik kariyerleri ile çalışma ortamlarından memnun olma durumları arasında bir ilişki olup olmadığı incelenmiş olup, elde edilen veriler tablo 6'da sunulmuştur.

Üniversitemizdeki Öğrencilerin Karar Verme Sürecine Katılım ve İnovatif Belirtebilme Sıklıklarının Dağılımı

Sıra No	Katılım		İnovatif Belirtebilme	
	Sıklık	Oran (%)	Sıklık	Oran (%)
1	1	100	1	100
2	2	100	2	100
3	3	100	3	100
4	4	100	4	100
5	5	100	5	100
6	6	100	6	100
7	7	100	7	100
8	8	100	8	100
9	9	100	9	100
10	10	100	10	100
11	11	100	11	100
12	12	100	12	100
13	13	100	13	100
14	14	100	14	100
15	15	100	15	100
16	16	100	16	100
17	17	100	17	100
18	18	100	18	100
19	19	100	19	100
20	20	100	20	100
21	21	100	21	100
22	22	100	22	100
23	23	100	23	100
24	24	100	24	100
25	25	100	25	100
26	26	100	26	100
27	27	100	27	100
28	28	100	28	100
29	29	100	29	100
30	30	100	30	100
31	31	100	31	100
32	32	100	32	100
33	33	100	33	100
34	34	100	34	100
35	35	100	35	100
36	36	100	36	100
37	37	100	37	100
38	38	100	38	100
39	39	100	39	100
40	40	100	40	100
41	41	100	41	100
42	42	100	42	100
43	43	100	43	100
44	44	100	44	100
45	45	100	45	100
46	46	100	46	100
47	47	100	47	100
48	48	100	48	100
49	49	100	49	100
50	50	100	50	100

$$\chi^2 = 13.3063 \quad \text{df} = 1 \quad p < 0.05$$

Tablo 6. Eğitimci Hemşirelerin Akademik kariyerlerine Göre alışma Ortamlarından Memnun Olma Durumlarının Dağılıımı.

Akademik Kariyer	alışma Ortamından Memnuniyet					
	Memnun		Memnun Değil		Toplam	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
Lasans	14	100.00	-	-	14	100.00
Master	51	87.93	7	12.07	58	100.00
Doktora	16	69.57	7	30.43	23	100.00
Yard. Doç.	22	95.65	1	4.35	23	100.00
Doçent	13	92.86	1	7.14	14	100.00
Profesör	4	100.00	-	-	4	100.00
Toplam	120	88.24	16	11.76	136	100.00

Tablo 6'da görüldüğü gibi; lisans düzeyli olanlar ile profesör olanların ortamdan memnuniyetleri fazladır. Bu oranı. yardımcı doçent ve doçent akademik kariyerine sahip, daha sonra master dzeyliler grubu en son grup ise doktora'yı sahip olanlar grubu izlemektedir. Tablo bir bütün olarak incelendiğinde ise. deneklerin büyük ogunluğu (0.88) alışma ortamından "memnun". kısmen memnun" yanıtlarıyla memnuniyet bildirmişlerdir.

Çalışma ortamından en fazla memnuniyetsizlik oranına (% 30) sahip olmaları nedeniyle doktora sahip olan grup açısından. ortamlarla ilgili olarak. bu grup için etkili olan faktörlerin ayrıntılı bir şekilde incelenmesi gereklifgi düşünülmektedir. Çalışma ortamı ile ortamın çalışanlar üzerindeki etkileri ve doyum arasında anlamlı ilişkiler bulunduğunu belirten birçok çalışma vardır (4. 5. 7. 12. 17, 20. 21).

Araştırma kapsamında yer alan bir diğer özellik i . akademik kariyer ile ilgili olarak tükenmişlik düzeyinde bir d işim olup olmadığını incelemesidir. Bu yüzden akademik kariyer düzeyine göre. tükenmişlik alt ölçek puanları hesaplanmıştır. Elde edilen bulgular. tablo 6'da görülmektedir.

Tablo 7'de görüldüğü gibi. akademik kariyer düzeyi gönül olarak memnuniyet alt ölçek puan ortalamasının anlamlılık gstirip

göstermediği incelendiğinde, emosyonel tükenme puan ortalamaları doktoralı grupta en yüksek ($x=15.6$) varyans analizinde, bu farklılık, istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur ($F=3.28$, $p<0.01$). Duyarsızlaşma-Depersonalizasyon alt ölçek puan ortalamalarına bakıldığında, profesör grubunda yüksek olduğu, $X=3.24$ bu grubu master ve doktora sahip olanların, grupları ($x=1.93$, $x=1.91$) izlemektedir. Ancak, yapılan varyans analizinde, grupların puan ortalamaları arasındaki farkın istatistiksel açıdan anlamlı olmadığı görülmüştür ($F= 1.42$, $p>0.05$). Kişisel başarı alt ölçek puan ortalamaları incelendiğinde, akademik kariyer düzeyi yükseldikçe, başarı puanının arttığı görülmektedir. Bu artışın, istatistiksel açıdan, anlamlı olduğu, yapılan varyans analizi ile saptanmıştır ($F=2.48$, $P<0.05$).

Tablo 7. Eğitimci Hemşirelerin Akademik Kariyer Düzeylerine Göre

Akademik Kariyer	Tükenmişlik Alt Ölçek Puanlarının Dağılımı.								
	EE (Emosyonel Tükenme)			DP (Depersonalizasyon)			PA Kişisel Başarı		
	Sayı	X	s.s.	Sayı	X	s.s.	Sayı	X	s.s.
Lisans	14	9.0	4.8	14	0.8	1.3	14	20.4	6.3
Master	58	12.3	6.1	58	1.9	2.3	58	21.1	5.1
Doktora	23	15.6	6.8	23	1.9	2.5	23	21.5	5.1
Yard. Doç.	23	10.7	5.1	23	1.0	1.9	23	24.2	3.2
Doçent	13	9.9	3.2	13	1.5	2.3	13	23.2	4.3
Profesör	4	9.3	5.4	4	3.3	4.6	4	26.5	4.2
	F= 3.38, P<0.01			F=1.42, P<0.05			F=2.48, P<0.05		

Tablo 7'de bulunan bulgular bir bütün olarak değerlendirildiğinde, akademik kariyer düzeyindeki artışla birlikte emosyonel tükenmenin azaldığı, depersonalizasyonun bir miktar arttığı, ancak bu artışın istatistiksel açıdan anlamlı bulunmadığı, kişisel başarı puanlarının akademik kariyer düzeyindeki artışla birlikte arttığı görülmüştür. Kişisel başarı, puan ortalamalarının akademik kariyer düzeyinde paralel olarak artışa pek tabiidir ki, kıdemlilik ve deneyim süresinin artışından gelen başarı doyumunu ile birlikte, her aşamada bir şeyler başarmakta olduğunun duygusunun artışıyla da ilgili olabilmektedir.

Ele edilen bu bulguları yorumlarken, akademik kariyer düzeyi ilerledikçe, yaş ve işteki deneyim süresinin artması göz önüne alınacak olursa, strndtkı bulgular, daha öncckı çalışmaları:ın çoğuncfo elde edil- u

bulgulara uygunluk gösterir (4, 10, 18). Önceki çalışmalarda da yaş, işteki deneyim süresi, kıdemlilik arttıkça emosyonel tükenme ve duyarsızlaşma azalmakta, kişisel başan duygusu ise artmakta idi (4, 10, 18). Ancak diğer yandan eczacılarla ilgili yapılan bir çalışmada yüksek eğitilmiş olanlarda emosyonel tükenme ve duyarsızlaşma yüksek bulunmuştur. Bu durum ise, çalışma ortamının olumsuzluğundan, eğitimi yüksek olanların (Master veya doktora) daha fazla etkilenmesi şeklinde yorumlanmıştır (1). Bununla birlikte şimdiki çalışmada istatistiksel açıdan anlamsız olmakla birlikte, profesör grubundaki depersonalizasyon-duyarsızlaşma puan ortalamalarının yüksek oluşu, öğrencilerden bir miktar uzaklaşmış olmakla-ki bunu uygulama saatlerinin azlığı da göstermektedir. İlgili olabileceği düşünülebilir. Diğer yandan, profesör grubundaki kadar yüksek olmakla birlikte, doktora ve master düzeyli gruptaki duyarsızlaşma puanlarının diğer gruptakilere göre yüksek oluşu ise öğrencilerle daha fazla birlikte olmakla ve konumlan gereği kendilerinden talep edilenlerin fazla oluşu ile ilgili olabileceği düşünülmektedir.

SONUÇ VE ÖNERİLER Bu

araştırmada sonuç olarak;

1. Akademik kariyer ilerledikçe teorik ders saatlerinin arttığı, uygulama saatlerinin azaldığı görülmüştür.

2. Akademik kariyer ilerledikçe karar verme sürecine katılım ile insiyatif belirtebilme sıklığının arttığı görülmüştür.

3. Genel olarak, eğitimci hemşireler çalışma ortamlarından memnuniyet bildirmekle birlikte, memnuniyetsizlik oranının en yüksek olduğu grup doktora sahip olan grup olduğu görülmüştür. Akademik kariyer ilerledikçe ortamdan memnuniyet durumunun

arttığı izlenmektedir.

4. "Verilen her görevi yerine getirme durumunda kalma sıklığı" açısından en yüksek oranın doktora sahip olan grupta olduğu görülmektedir.

5. Akademik kariyer ilerledikçe, emosyonel tükenmenin azaldığı, duyarsızlaşma-depersonalizasyonda istatistiksel açıdan anlamlı olmamakla birlikte bir miktar artma olduğu, kişisel başarı duygusunun ise görünür bir şekilde artış gösterdiği belirlenmiştir. Emosyonel tükenme açısından en yüksek puan ortalamaları doktora sahip grupta, ~~onu~~ mastere sahip grup izlemektedir.

Depersonalizasyonla ilgili olarak ta. bu iki grup önemlidir. Başarı duygusu diğer akademik düzeylere göre daha düşük bulunmuştur.

Ayrıca, daha sonraki araştırmalar açısından doktora ve master düzeyle eğitimci hemşirelerle ilgili daha ayrıntılı çalışmaların yapılmasında yarar olduğu kanısı doğmuştur.

SUMMARY

This study was planned to determine the some aspects of work life of academicians who teach at the schools of nursing. These aspects were evaluated in connection with the academicians career. The data has been obtained with a questionnaire and was analyzed by means of the tests of ANOVA and Chi-square.

The results have indicated that:

- The higher the academicians held higher academic posts: i.e. assistant professor. the higher theoretical teaching time, they had in contrast to practice of nursing.

- The higher the academicians held higher academic posts. the more frequently they initiated in decision making.

- The higher the academicians held higher posts. the lower burnout level they had.

- The group of academicians who only had posts of assistants have more complained of having many different responsibilities. worse working conditions. emotional burnout and depersonalization

compare to the higher rank academicians.

KAYNAKLAR

1. Barnett. C.W .. Hepkins. W.A.. Jackson. R.A.. "Burnout experienced by recent pharmacy graduates of Mercer University" Amer. J. of Hosp. Pharm .. 43. 11 (1986). pg. 2780-84.
2. Beemsterbaer. J .. Baur, B.H .. "Burnout: Definitions and Health care management". Social Work in health [are 10. 1 Fall, (1984). pg. 97-110.
3. Brown. M.K.. : "Role Strain-Nurse. researcher. educator. Counselor-Which of these roles" Should be the focus for the nurse educator? The Canadian Nurse, January. 1991. pg. 35-37.
4. Çam. O .. : "Hemşirelerde Tükenmişlik Sendromunun Araştırılması. E.Ü. Sağlık Bilimleri Enstitüsü. İzmir. 1991

5. Dolan, N. . . : "The relationship between burnout and Job satisfaction in Nurses", *Jour. of Advanced Nursing*, 12, 1, (Jan 1987) pg. 3-12.
6. Duxbury, M.L. Arrnstrong. G.D .. Drew, D.J .. "Head nurse leadership style with staff Nurse burnout and Job Satisfaction in neonatal intensive care units", *Nurs, Res ..* 33, 2 (1984). pg. 97-101.
7. Eisenstat. R.A.. Felner. R.D .. "Toward a differentiated View of burnout: Personal and organizational mediators of Job satisfaction and stress", *Amer, Jour. Of Comm. Psychology.* 12, 4, (1984), pg. 411-30.
8. Faun, J.A., "Perceived role Conflict, Role Ambiguity, And Job Satisfaction Among Nurse Educators", *Jour. Of Nurs. Edu.* 1987, 26. pg. 233-38.
9. Fong. C.M., "Role Overload, Social Support. and Burnout Among Nursing Educators" *Jour. of Nursing Edu.* March. 1990, Vol: 29, No:3. pg. 102- 108.
10. Fong, C.K.. "A longitudinal study of the Relationships between Overload. Social Support, and Burnout Among Nursing Educators". *Jour. of Nursing Education*, January, 1993, Vol: 32. No: 1, pg: 24-29.
11. Jeglin-Mendez, A.M., "Burnout in Nursing Education". *Jour. of Nurs. Edu.* 1982, 21/4 pg. 29-34.
12. Jones. J.W., *The Burnout Syndrome.* Illinois: Landon House Press. 1981, pg. 30-35.
13. Kennerly. S.M .. : "Leadership Behavior and Organizational Characteristics: Implications for faculty Satisfaction" *Journal of Nursing Education* 1989, 28 (5) pg. 198-208.
14. Komorita, N.I.. Doehring, K.M .. Hirschert, P.W., "Perceptions of Caring by Nurse Educators", *Jour. of Nurs Edu.* Vol. 30, Ne: 1. Jan. 1991, pg. 23-30.
15. Lambert C.: Lambert , U.A. "Relationships Among faculty Practice, Involvement, Perception of Role Stress. and Psychological Hardness of Nurse Educators", *Jour. of Nurs. Edu.* Vol: 32. No:4. April, 1993, pg. 171-79.
16. Lenhart. RC .. "Faculty Burnout and Some reasons why", *Nursing Outlook*, July 1980. 28/7, pg. 424-25.
17. Marriner. A.. Craigie. D .. "Job Satisfaction and Mobility of Nursing Educators", *Nursing Research.* 26 (5). 1977, pg. 349-60.

18. Maslach, C., Jackson, S.E. .. Manual Maslach Burnout Inventory. Second Edition, Palo Alto California; Consulting Psychologists Press. 1981.

19.

O'Corin
or,
AB., :
"Source
s of
Conflict
for
faculty
members",
Jour. of

Ed. 1978, 17 (5) pg, 35-38.

20. Savicki, V., Cooley, E., "The relationship of work environment and client contact to burnout in mental health professionals". Jour. of Counseling and development. 65, (January 1987), pg. 249-52.

21. Slavit, D.B., Stamps, P.L., "Nurses satisfaction with their work situation". Nursing Research. 27, 2, (1978), pg. 114-20.

22. Wakefield-Fisher, M., "The Issue: Faculty Practice", Jour. Of. Nursing Education. Vol: 22, No:5, May, 1983, pg. 207-210.

