

Akademisyen Hemşirelerin Çalışma Yaşamına Yönelik Tutumlarının İncelenmesi

An Analysis of the Nurse Academician's Attitude Towards Work Life

Serap YILDIRIM, Olcay ÇAM

ÖZET

Amaç: Bu araştırma, akademisyen hemşirelerin çalışma yaşamına yönelik tutumlarını saptamak amacıyla planlandı.

Gereç ve Yöntem: Tanımlayıcı araştırma, 2007-2009 eğitim ve öğretim yıllarında, Türkiye'de Devlet ve Vakıf Üniversiteleri'ndeki Hemşirelik Yüksekokulları ve Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Bölümleri'nde, araştırmaya katılmayı kabul eden 287 akademisyen hemşire ile yürütüldü. Veriler, Tanıtıcı Bilgi Formu, İşe ve Kuruma Yönelik Tutum Ölçeği ile toplandı.

Bulgular: Akademisyen hemşirelerin iş doyumu puan ortalaması 3.30 ± 0.70 , kuruma bağlılık puan ortalaması 3.44 ± 0.85 , işle bütünleşme puan ortalaması 3.49 ± 0.80 , işe yönelik motivasyon puan ortalaması 4.37 ± 0.66 ve işi sürdürme niyeti puan ortalaması ise 3.94 ± 1.09 idi. Akademisyen hemşirelerin yaşı, algılanan ekonomik durum, aldıkları son diploma, araştırma görevlisi kadrosu türü, toplam çalışma yılı ve akademisyen hemşire olarak çalışma yılı ile işe ve kuruma yönelik tutum ölçeği, alt ölçek puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki saptandı ($p < 0.05$).

Sonuç: Akademisyen hemşirelerin işe yönelik motivasyonlarının yüksek, iş doyumlarının ise düşük olduğu sonucuna varılmıştır. Akademisyen hemşirelerin çalışma yaşamına yönelik tutumlarını etkileyen bireysel ve kurumsal faktörlerin dikkate alınarak iyileştirilmesine yönelik önlemlerin alınması, gerekirse yeni düzenlemelerin yapılması gerektiği önerilmiştir.

Anahtar sözcükler: Akademisyen hemşire; çalışma yaşamı; tutum.

SUMMARY

Objectives: This study was planned in order to determine nurse academicians' attitude towards their work life.

Methods: A descriptive research was carried out during the 2007-2009 academic years in the Department of Nursing of the Faculty of Health Sciences and Nursing High Schools in the public and private Universities of Turkey. Two hundred and eighty-seven nurse academicians accepted to join the research. Data were collected with an Introductory Information Form and the Job and Organization-Related Attitude Scale.

Results: The mean score of job satisfaction among nurse academicians was 3.30 ± 0.70 , of organizational commitment 3.44 ± 0.85 , of job involvement 3.49 ± 0.80 , of job motivation 4.37 ± 0.66 , and of intent to stay 3.94 ± 1.09 . It was determined that there was a statistically significant relationship between the nurse academicians' age, perceived economic situation, academic degree, their position as a researcher, total working years, and their working years as a nurse academician and the Job and Organization-Related Attitude Scale and subscale mean scores ($p < 0.05$).

Conclusion: According to our results, job motivation among nurse academicians was high, while their job satisfaction was low. It is suggested to take precautions to ameliorate unsatisfactory attitudes by taking into consideration all individual and institutional factors that affect nurse academicians' attitudes towards their work life and new arrangements should be made if determined necessary.

Key words: Nurse academician; work life; attitude.

Giriş

İnsanlar, gerek kişisel olarak gerekse bulunduğu toplumun veya çalıştığı kurumun içinde, birtakım tutumlara sahiptirler. Bu tutumlardan biri de işe ve kuruma yönelik geliştirilen tutumlardır.^[1] İşe ve kuruma yönelik tutum, genel olarak bireyin yaptığı iş ve çalıştığı kurum hakkındaki genel tavrı içerir. Çalışanın çalıştığı kurum ve işiyle ilgili duygu, düşünce ve davranışlarının bütünü olarak da tanımlanabilir.^[2,3]

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 doyumu", "kuruma bağlılık", "işle bütünleşme", "motivasyon" ve "iş sürdürme niyeti"dir.^[2-4] Yapılan çalışmalarda genellikle klinisyen hemşirelerin çalışma yaşamındaki sorunlarının ve bu tutum boyutlarının araştırıldığı^[4-6] görülmekle beraber, az sayıda da olsa, akademisyenlerin çalışma yaşamındaki sorunlarının ve tutumlarının araştırılması da göze çarpmaktadır.^[7-10] Çok daha az sayıda olmakla birlikte akademisyen hemşirelerin de çalışma yaşamındaki sorunları ve tutumları araştırılmıştır.^[11-14]

Hemşirelerde, akademisyenlerde ve akademisyen hemşirelerde işe ve kuruma yönelik tutum boyutları ile yapılan araştırmalarda genellikle tek bir tutum boyutu ve etkileyen faktörlerin ya da birkaç tutum boyutu arasındaki ilişkinin in-

Ege Üniversitesi Hemşirelik Yüksek Okulu, Psikiyatri Hemşireliği Anabilim Dalı, İzmir

İletişim (Correspondence): Dr. Serap YILDIRIM.
e-posta (e-mail): camserap@yahoo.com

Psikiyatri Hemşireliği Dergisi 2011;2(1):1-8
Journal of Psychiatric Nursing 2011;2(1):1-8

celendiği ve bu tutum boyutları üzerinde en fazla çalışılan boyutun ise iş doyumu olduğu görülmektedir.^[7,8,10,12,13,15,16]

Akademisyen hemşirelerin, çalıştığı kurumda huzurlu ve verimli çalışabilmeleri, gerek kendi sağlıkları ve gerekse kurumun başarısı açısından 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 olumlu tutum geliştirilmesine yönelik düzenlemelerin yapılması gerekmektedir. Bu gereklilikten hareketle tanımlayıcı tipteki araştırmanın amacı, Türkiye'deki akademisyen hemşirelerin çalışma yaşamına yönelik tutumlarını belirleyip, bu tutumları etkileyen etmenleri incelemektir.

Gereç ve Yöntem

Araştırmanın Tipi ve Örneklem

Bu araştırma, Türkiye'deki akademisyen hemşirelerin çalışma yaşamına yönelik tutumlarını ve bu tutumları etkileyen etmenleri incelemek amacıyla yapılmış tanımlayıcı tipte bir araştırmadır.

Araştırma, Ekim 2007- Şubat 2009 tarihleri arasında, Türkiye'de Devlet ve Vakıf Üniversiteleri'ndeki Hemşirelik Yüksekokulları ve Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Bölümleri'nde, gerekli izinler alındıktan sonra gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın evrenini, araştırmanın yapıldığı tarihler arasında, Türkiye'de Devlet ve Vakıf Üniversiteleri'ndeki Hemşirelik Yüksekokulları ve Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Bölümleri'nde (14 kurum) görev yapan toplam 540 akademisyen hemşire oluşturmuştur. Evrenin tamamı örnekleme alındığı için ayrıca örneklem seçim yöntemi kullanılmamış ve araştırmanın yapıldığı tarihlerde kurumda olan, araştırmaya katılmayı kabul eden ve bilgilendirilmiş onam alınan akademisyen hemşireler araştırmanın örneklemini oluşturmuştur. Araştırma evrenindeki tüm akademisyen hemşirelere dağıtılan veri toplama araçlarının toplam 398'inin (%73.70) geri dönüşü olmuştur. Bunlardan geçerli kabul edilen toplam 287 (%53.15) form değerlendirilmeye alınmıştır. Bu sayı aynı zamanda araştırmanın örneklemini oluşturmuştur.

Veri Toplama Araçları

Veriler, Tanıtıcı Bilgi Formu, İşe ve Kuruma Yönelik Tutum Ölçeği ile toplanmıştır.

Tanıtıcı Bilgi Formu, araştırmacılar tarafından geliştirilmiş olup, toplam 12 sorudan oluşmaktadır. Formun 5 sorusu akademisyen hemşirelerin sosyodemografik özelliklerini, 7 sorusu ise mesleki özelliklerini içeren soruları kapsamaktadır.

İşe ve Kuruma Yönelik Tutum Ölçeği, Türköz tarafından 2000 yılında geçerliği ve güvenilirliği kanıtlanmış ölçeklerden yararlanılarak geliştirilmiş olan, "İş Doyumu" (İD), "Kuruma Bağlılık" (KB), "İşle Bütünleşme" (İB), "İşe Yönelik Motivasyon" (İYM) ve "İşi Sürdürme Niyeti" (İSN) boyutlarından oluşan, toplam 50 maddelik, 5'li Likert tipi yapıya sahip bir ölçüm aracıdır. Tüm ölçeklerde 5'li Likert tipi skala kullanıldığından, puanlar 1-5 aralığında (en düşük puan 1, en yüksek puan 5) verilmiştir. Ölçeğin ilk 25 maddesi İD, 26 ile 41. maddeler arası KB, 42 ile 45. maddeler arası İB, 46 ile 49. maddeler arası İYM ve 50. maddesi de İSN ile ilgili soruları kapsamaktadır. Alt ölçek puan ortalamaları, toplam puanların ölçeklerdeki madde sayısına bölünerek elde edilen ortalamalarıdır. Ölçeğin kesme noktası olmadığı için ölçek madde toplam puanı üzerinden değerlendirilmekte ve puan ortalamasının yüksek oluşu işe ve kuruma yönelik olumlu tutumun yüksek olduğunu göstermektedir.^[4]

İD ölçeğinin bu araştırma için Cronbach alfa iç tutarlık katsayısı .95, KB ölçeğinin .96, İB ölçeğinin .76 ve İYM ölçeğinin .84 olarak saptanmıştır. İSN ölçeğinin, geçerlik ve güvenilirlik sınaması için ise ölçeğin diğer ölçeklerle olan ilişkisine bakılması gerekmektedir. İSN ölçeğinin bu araştırmada diğer ölçeklerle pozitif yönde korelasyon gösterdiği, KB ile olan korelasyonunun ($r=.60$), sırasıyla İD ($r=.47$), İYM ($r=.30$) ve İB ($r=.16$) ile olan korelasyonlarından yüksek olduğu saptanmıştır.

Verilerin Değerlendirilmesi

Araştırmadan elde edilen veriler "SPSS for Windows 15.0" paket programında değerlendirilmiştir. Verilerin dökümü sayı ve yüzde olarak verilmiş, istatistiksel analiz olarak t-testi ve varyans analizi kullanılmıştır.

Bulgular

Araştırmaya katılan akademisyen hemşirelerin yaş ortalaması 33.64 ± 8.27 olup, %99.7'sinin kadın, %58.5'inin evli, %59.9'unun çocuğunun olmadığı, %79.4'ünün sosyoekonomik durumunu "orta" düzeyde algıladığı, %49.5'inin en son yüksek lisans diploması aldığı, %59.2'sinin araştırma görevlisi olduğu bulunmuştur.

Akademisyen hemşirelerin toplam çalışma yılı ortalamasının 12.51 ± 8.15 , akademisyen hemşire olarak çalışma yılı ortalamasının 9.04 ± 7.09 , kurumda çalışma yılı ortalamasının ise 7.52 ± 6.97 olduğu saptanmıştır.

Akademisyen hemşirelerin İşe ve Kuruma Yönelik Tutum Ölçeği- Alt Ölçek puan ortalamaları Tablo 1'de gösterilmiştir.

Araştırmaya katılan 60 ve üstü yaş grubu akademisyen hemşirelerin İD alt ölçek puan ortalamasının, 50-59 yaş grubu akademisyen hemşirelerin KB ve İB alt ölçek puan ortalamasının diğer yaş gruplarından yüksek olduğu bulunmuş ve aradaki puan farkının istatistiksel olarak anlamlı olduğu sap-

Tablo 1. Akademisyen hemşirelerin işe ve kuruma yönelik tutum ölçeği, alt ölçek puan ortalamalarının dağılımı

İşe ve kuruma yönelik tutumlar (n=287)	X	Ss	Min-Maks
İş doyumu (İD)	3.30	0.70	1-5
Kuruma bağlılık (KB)	3.44	0.85	1-5
İşle bütünleşme (İB)	3.49	0.80	1-5
İşe yönelik motivasyon (İYM)	4.37	0.66	1-5
İşi sürdürme niyeti (İSN)	3.94	1.09	1-5

tanmıştır ($p<0.05$) (Tablo 2). İYM ve İSN alt ölçek puan ortalaması incelendiğinde, 20-29 yaş grubu akademisyen hemşirelerin puan ortalamasının diğer yaş gruplarından yüksek olduğu bulunmuştur. Ancak yapılan istatistiksel analizde bu puan farkının anlamlı olmadığı saptanmıştır ($p>0.05$) (Tablo 2).

Araştırmada, evli olan akademisyen hemşirelerin İD ve KB alt ölçek puan ortalamasının, bekar olanların puan ortalamasından yüksek olduğu, bekar olan akademisyen hemşirelerin ise İB, İYM ve İSN alt ölçek puan ortalamasının evli olanların puan ortalamasından yüksek olduğu saptanmıştır. Ancak puan ortalamaları arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı saptanmıştır ($p>0.05$) (Tablo 2).

Araştırmaya katılan üç ve daha fazla çocuğu olan akademisyen hemşirelerin İD, KB, İYM ve İSN alt ölçek puan ortalamasının diğer gruplardan yüksek olduğu, çocuğu olmayan akademisyen hemşirelerin İB puan ortalamasının diğer grup-

lardan yüksek olduğu saptanmıştır. Ancak yapılan istatistiksel analizde puan ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır ($p>0.05$) (Tablo 2).

Araştırmaya katılan sosyoekonomik durumunu “yüksek” olarak algılayan akademisyen hemşirelerin İD, KB, İYM ve İSN alt ölçek puan ortalamasının diğer gruplardan yüksek olduğu bulunmuştur. Yapılan istatistiksel analizde İD ve KB puan ortalamasındaki fark anlamlı bulunurken ($p<0.05$), İYM ve İSN puan ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır ($p>0.05$) (Tablo 2). İB alt ölçek puan ortalaması incelendiğinde, sosyoekonomik durumunu “orta” olarak algılayan akademisyen hemşirelerin puan ortalamasının diğer gruplardan yüksek olduğu, ancak yapılan istatistiksel analizde bu puan farkının anlamlı olmadığı saptanmıştır ($p>0.05$) (Tablo 2).

Araştırmaya katılan lisans mezunu akademisyen hemşirelerin İD, KB, İB, İYM ve İSN alt ölçek puan ortalamalarının diğer grupların puan ortalamasından yüksek olduğu saptanmıştır. Yapılan istatistiksel analizde İD, KB ve İSN puan ortalamasındaki fark anlamlı bulunurken ($p<0.05$), İB ve İYM puan ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır ($p>0.05$) (Tablo 3).

Araştırmaya katılan profesör doktorların İD ve KB alt ölçek puan ortalamasının, İB ve İYM puan ortalamasının, yardımcı doçent doktorların ise İSN puan ortalamasının diğer grupların puan ortalamasından yüksek olduğu bulunmuştur. Ancak yapılan istatistiksel analizde puan ortalamaları arasın-

Tablo 2. Akademisyen hemşirelerin işe ve kuruma yönelik tutum ölçeği, alt ölçek puan ortalamalarının sosyodemografik özelliklere göre incelenmesi

	İşe ve kuruma yönelik tutum									
	İD		KB		İB		İYM		İSN	
	X	Ss	X	Ss	X	Ss	X	Ss	X	Ss
Yaş grubu										
20-29 (n=102)	3.39	0.64	3.60	0.80	3.65	0.75	4.46	0.61	4.17	1.03
30-39 (n=125)	3.14	0.74	3.25	0.89	3.29	0.82	4.34	0.70	3.83	1.15
40-49 (n=44)	3.46	0.62	3.51	0.79	3.62	0.72	4.31	0.69	3.86	1.05
50-59 (n=12)	3.50	0.65	3.80	0.70	3.71	0.70	4.33	0.53	3.83	0.83
≥60 (n=4)	3.90	0.73	3.30	1.13	3.25	1.14	3.88	0.85	3.00	0.82
F/ p	3.67	0.01*	3.28	0.01*	3.81	0.01*	1.12	0.35	2.28	0.06
Medeni durum										
Evli (n=168)	3.33	0.73	3.47	0.86	3.46	0.76	4.35	0.66	3.92	1.10
Bekar (n=119)	3.26	0.65	3.40	0.84	3.52	0.84	4.40	0.67	3.97	1.08
t/ p	0.83	0.41	0.67	0.50	-0.72	0.48	-0.63	0.53	-0.40	0.69
Çocuk sayısı										
Yok (n=172)	3.28	0.72	3.45	0.86	3.52	0.81	4.40	0.65	4.01	1.11
Bir (n=65)	3.24	0.64	3.36	0.89	3.45	0.80	4.33	0.74	3.74	1.15
İki (n=47)	3.45	0.63	3.52	0.74	3.43	0.78	4.34	0.61	3.96	0.93
≥3 (n=3)	3.76	1.07	3.92	1.15	3.25	0.43	4.42	0.52	4.33	0.58
F/ p	1.35	0.26	0.65	0.59	0.28	0.84	0.22	0.88	1.13	0.34
Sosyoekonomik durum algısı										
Düşük (n=32)	2.88	0.68	3.03	0.78	3.35	0.77	4.23	0.70	3.63	1.45
Orta (n=228)	3.33	0.67	3.47	0.85	3.52	0.81	4.38	0.66	3.96	1.02
Yüksek (n=27)	3.56	0.76	3.66	0.85	3.39	0.68	4.45	0.62	4.22	1.12
F/ p	8.26	0.00**	4.94	0.01*	0.81	0.45	1.00	0.37	2.29	0.10

Tablo 3. Akademisyen hemşirelerin işe ve kuruma yönelik tutum ölçeği, alt ölçek puan ortalamalarının mesleki özelliklere göre incelenmesi

	İşe ve kuruma yönelik tutum									
	İD		KB		İB		İYM		İSN	
	X	Ss	X	Ss	X	Ss	X	Ss	X	Ss
Alınan son diploma										
Lisans (n=40)	3.56	0.51	3.83	0.67	3.68	0.69	4.46	0.46	4.43	0.90
Yüksek lisans (n=142)	3.23	0.70	3.34	0.89	3.47	0.83	4.38	0.65	3.84	1.12
Doktora (n=105)	3.31	0.73	3.44	0.83	3.44	0.78	4.34	0.75	3.90	1.07
F/ p	3.59	0.03*	5.38	0.01*	1.46	0.23	0.48	0.62	4.77	0.01*
Akademik ünvan										
Prof. Dr. (n=16)	3.58	0.52	3.71	0.71	3.41	0.43	4.20	0.48	4.00	0.97
Doç. Dr. (n=6)	3.20	0.55	3.11	0.95	3.92	0.77	4.79	0.40	3.83	1.47
Yard. Doç. Dr. (n=56)	3.37	0.76	3.56	0.68	3.58	0.72	4.43	0.65	4.09	0.88
Öğr. Gör. (n=34)	3.47	0.72	3.50	0.97	3.42	0.85	4.35	0.72	3.91	1.03
Araş. Gör. (n=170)	3.23	0.68	3.38	0.88	3.46	0.84	4.35	0.68	3.91	1.15
Klinik Eğ./ Okutman (n=5)	3.38	0.57	3.43	1.10	3.40	0.82	4.65	0.42	3.80	1.79
F/ p	1.48	0.20	0.93	0.46	0.63	0.68	0.99	0.43	0.28	0.92
Araştırma görevlisi kadrosu türü*										
33/a (n=52)	3.42	0.65	3.71	0.74	3.48	0.89	4.41	0.71	4.27	0.87
50/d (n=48)	3.29	0.64	3.60	0.74	3.57	0.80	4.34	0.61	4.10	0.86
Madde 35 (n=63)	2.97	0.68	2.91	0.87	3.35	0.83	4.24	0.73	3.38	1.36
ÖYP (n=11)	3.44	0.69	3.60	0.90	3.43	0.78	4.61	0.44	4.27	0.90
F/ p	5.19	0.00**	11.64	0.00**	0.79	0.55	1.22	0.31	7.99	0.00**
Çalışma yılı (yıl)										
0-5 (n=51)	3.52	0.60	3.77	0.67	3.75	0.73	4.57	0.52	4.35	0.82
6-10 (n=100)	3.24	0.69	3.38	0.90	3.40	0.80	4.29	0.73	3.86	1.20
11-15 (n=50)	2.97	0.72	3.08	0.87	3.39	0.88	4.41	0.67	3.80	1.13
16-20 (n=38)	3.51	0.66	3.62	0.72	3.31	0.72	4.36	0.56	4.24	0.71
≥21 (n=48)	3.40	0.68	3.46	0.85	3.63	0.76	4.31	0.71	3.60	1.16
F/ p	5.74	0.00**	4.99	0.00**	2.84	0.02*	1.74	0.14	4.20	0.00**
Akademisyen hemşire olarak çalışma yılı (yıl)										
0-5 (n=94)	3.47	0.63	3.70	0.74	3.62	0.77	4.51	0.54	4.32	0.83
6-10 (n=107)	3.07	0.68	3.17	0.88	3.35	0.82	4.26	0.74	3.64	1.23
11-15 (n=41)	3.22	0.72	3.29	0.83	3.42	0.85	4.40	0.72	3.88	1.12
16-20 (n=21)	3.66	0.68	3.73	0.75	3.74	0.73	4.38	0.65	4.05	0.80
≥21 (n=24)	3.55	0.62	3.66	0.85	3.46	0.64	4.24	0.56	3.83	1.09
F/ p	7.07	0.00**	6.90	0.00**	2.15	0.07	2.06	0.09	5.25	0.00**
Kurumda çalışma yılı (yıl)										
0-5 (n=136)	3.33	0.66	3.47	0.87	3.54	0.77	4.43	0.63	4.04	1.08
6-10 (n=84)	3.20	0.78	3.38	0.88	3.32	0.84	4.28	0.77	3.77	1.21
11-15 (n=30)	3.18	0.67	3.30	0.79	3.50	0.90	4.40	0.60	3.97	0.96
16-20 (n=17)	3.52	0.72	3.49	0.91	3.82	0.68	4.47	0.67	3.94	0.97
≥21 (n=20)	3.52	0.46	3.68	0.65	3.51	0.58	4.25	0.51	4.00	0.92
F/ p	1.66	0.16	0.75	0.56	1.87	0.12	0.97	0.43	0.77	0.54

daki farkın anlamlı olmadığı saptanmıştır ($p>0.05$) (Tablo 3).

Araştırmaya katılan öğretim üyesi yetiştirme kadrosunda olan araştırma görevlilerinin İD ve İSN alt ölçek puan ortalamasının, 33/a kadrosunda olan araştırma görevlilerinin KB alt ölçek puan ortalamasının diğer grupların puan ortalamasından istatistiksel olarak anlamlı derecede yüksek olduğu saptanmıştır ($p<0.01$) (Tablo 3). Araştırmaya katılan 50/d kadrosunda olan araştırma görevlilerinin İB alt ölçek puan ortalamasının, ÖYP kadrosunda olan araştırma görevlilerinin İYM alt ölçek puan ortalamasının diğer grupların puan ortalamasından yüksek olduğu bulunmuştur. Ancak yapılan istatistiksel analizde bu puan farkının anlamlı olmadığı saptanmıştır ($p>0.05$) (Tablo 3).

Araştırmaya katılan 0-5 yıldır çalışan akademisyen hemşirelerin İD, KB, İB, İYM ve İSN alt ölçek puan ortalamasının diğer grupların puan ortalamasından yüksek olduğu bulunmuştur. Yapılan istatistiksel analizde, İD, KB, İB ve İSN puan ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunurken ($p<0.01$), İYM puan ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır ($p>0.05$) (Tablo 3).

Araştırmaya katılan 16-20 yıl akademisyen hemşire olarak çalışanların İD, KB ve İB alt ölçek puan ortalamasının diğer grupların puan ortalamasından yüksek olduğu bulunmuştur. Yapılan istatistiksel analizde İD ve KB puan ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunurken ($p<0.01$), İB puan ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır ($p>0.05$) (Tablo 3).

Araştırmada, 0-5 yıldır akademisyen hemşire olarak çalışanların İYM ve İSN alt ölçek puan ortalamasının diğer grupların puan ortalamasından yüksek olduğu bulunmuştur. Yapılan istatistiksel analizde İYM puan ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmazken ($p>0.05$), İSN puan ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur ($p<0.01$) (Tablo 3).

Araştırmada kurumda çalışma yılının, akademisyen hemşirelerin işe ve kuruma yönelik tutumlarını anlamlı derecede etkilemediği saptanmıştır ($p>0.05$) (Tablo 3).

Tartışma

Araştırmada, akademisyen hemşirelerin işe ve kuruma yönelik tutum ölçeğinden en yüksek puanı işe yönelik motivasyon, en düşük puanı ise iş doyumunda aldığı görülmektedir. Türköz (2000) tarafından özel bir sağlık kuruluşunda tıbbi, idari ve hemşirelik birimlerinde hizmet veren personelin, işe ve kuruma yönelik tutumlarını saptamak amacıyla yapılan çalışmada, hemşirelerin de, akademisyen hemşireler gibi tutum boyutlarından en yüksek puanı işe yönelik motivasyon, en düşük puanı ise iş doyumunda aldığı görülmektedir.^[4]

Literatürde akademisyen kadınlar açısından iş ve aile yaşamının dengelenmesinde karşılaşılan tüm sorunların, genelden özele akademik yaşamda da göz ardı edilemeyecek bir düzeyde yaşandığı ve akademik kariyer ile geleneksel toplumsal cinsiyet rolleri arasındaki çatışmalar nedeniyle, bu meslek grubundaki kadınlar için iş ve aile yaşamının dengelenmesinin daha da önem kazandığı belirtilmektedir. Buna ek olarak her iki yaşam alanını dengelemeyi başaramadıklarında, akademisyen kadınların özellikle üretkenliklerinin, doyumunun, kariyere devam isteklerinin azaldığı, çalışma standartları ve kalitenin düştüğü görülmektedir.^[17] Bu çalışmada da tutum boyutlarında benzer sonuçların alınması, genel olarak bir kadın mesleği olan akademisyen hemşirelere özgü gereksinimlerin daha derinlemesine araştırılması gerekliliğini ortaya koymaktadır.

Araştırmada, akademisyen hemşirelerin İD, KB ve İB alt ölçek puanlarının dağılımı, yaşlarına göre anlamlı bulunurken ($p<0.05$), İYM ve İSN alt ölçek puanlarının dağılımı anlamlı bulunmamıştır ($p>0.05$) (Tablo 2). Yaş, iş doyumunu etkileyen önemli bireysel faktörlerden biridir. Bayrak'ın (2004) belirttiği üzere, Herzberg, çalışma yaşamına erken başlayan genç yaşlardaki bireylerde yüksek olan iş doyumunun, otuzlu yaşlara doğru düştüğünü, yaş ilerledikçe, çalışma yaşamının sonuna doğru doyumun tekrar yükseldiğini belirtmiştir.^[18] Hemşirelerle ve akademisyenlerle yapılan iş doyum çalışmaları yaşın, iş doyumunu etkileyen faktörlerden biri olduğu ve yaş ortalaması yükseldikçe iş doyumunun da anlamlı şekilde yükseldiği saptanmıştır.^[17,19-21] Bu araştırma bulguları ve kaynak bilgileri, araştırma bulgusuyla paralellik göstermektedir. Araştırmadan elde edilen kuruma bağlılıkla ilgili bulgu ise akademisyen hemşirelerin yaşları ilerledikçe mes-

leklerinde daha fazla uzmanlaşarak, kıdem ve unvanlarının artmasıyla yönetimde daha fazla söz sahibi olmaları, kurumla ilgili sıkıntı ve isteklerini üst yönetime daha kolay duyurabilmeleri ve hatta kurum politikalarının oluşturulmasında bizzat kendilerinin rolü olmasıyla açıklanabilir. Buna ek olarak, yaşın, işle bütünleşmeye olan etkisinden literatürde bahsedilmemektedir. Ancak kadınların aileleri ile bütünleşmelerinin işleriyle bütünleşmelerini olumlu etkilediği, bu etkileşimin de, enerjinin başka rollere de olumlu yansımaya yol açtığı belirtilmiştir.^[22] Bu bilgiye dayanılarak özellikle kadınlarda, yaş ilerledikçe işle bütünleşmelerinin de artması beklenen bir bulgu olarak değerlendirilmektedir.

Akademisyen hemşirelerin İD, KB, İB, İYM ve İSN alt ölçek puanlarının dağılımı, medeni durumlarına göre anlamlı bulunmamıştır ($p>0.05$) (Tablo 2). Medeni durumun işe ve kuruma yönelik gösterilen tutumlarla ilişkisi çok net değildir. Ancak literatürde, bireylerin iş yaşamı dışındaki yaşamlarının yoğunluğunun, onların potansiyel olarak işteki rollerinden uzaklaşmasına neden olduğu ve işyeri dışında yapılan etkinliklerin, bireylerin enerjilerini potansiyel olarak azalttığı ve dolayısıyla bireyin çalışma yaşamına yönelik göstereceği tutumları etkileyebileceği belirtilmiştir.^[23] Evli olan kadınlar enerjilerinin büyük bir bölümünü iş ve aile yaşamını dengelemeye harcarlar ve rol çatışması yaşayabilirler. Bu durum da kadının yaşamını, bireysel, ailesel ve çalışan olarak olumsuz etkileyebilmektedir.^[24] Araştırmadan elde edilen işle bütünleşme, işe yönelik motivasyon ve işi sürdürme niyeti ile ilgili bulgular, bu literatür bilgisiyle paralellik göstermektedir.

İşe ve kuruma yönelik tutumu etkileyen bir başka bireysel değişken de çocuk sayısıdır ancak bu ilişkiye yönelik yapılan çalışmalar, medeni durumda olduğu gibi çelişkili sonuçlar ortaya çıkarmıştır ve bu nedenle tam bir görüş birliğine varılamamıştır.^[23,25,26] Araştırmada, akademisyen hemşirelerin İD, KB, İB, İYM ve İSN alt ölçek puanlarının dağılımı, çocuk sahibi olma durumlarına göre anlamlı bulunmamıştır ($p>0.05$) (Tablo 2).

Araştırmada, akademisyen hemşirelerin İD, KB alt ölçek puanlarının dağılımı, sosyoekonomik durum algılarına göre anlamlı bulunurken ($p<0.05$), İB, İYM ve İSN alt ölçek puanlarının dağılımı anlamlı bulunmamıştır ($p>0.05$) (Tablo 2). Bireyleri çalışmaya zorlayan en önemli etkenlerden birisi de alınan ücrettir. Literatürde, sosyoekonomik durumun, bireylerin işe ve kuruma yönelik tutumlarını etkileyen önemli demografik değişkenlerden biri olduğu ve alınan ücretin, ödemesi gereken ücrete eşit olduğunda bireylerin işlerine ve kurumlarına yönelik olumlu tutumlar sergilediği, az olduğunda ise olumsuz tutumlar sergilediği belirtilmiştir.^[26-28] Son dönemlerde, özellikle ülkemizde öğretim üye ve elemanlarının yeterli düzeyde ücret almadıkları konusunda kamuoyunda oluşan yaygın bir görüş vardır. Bu görüşün oluşmasında ki en önemli neden, akademisyenlerin kendisi ile aynı ve hat-

ta kendisinden daha düşük bir konumda çalışan bireylerden daha az ücret aldığını bilmesi ve bu alınan ücretle akademisyenlerin hem temel gereksinimlerini karşılamak zorunda olmaları hem de kendilerinden bu ücretle bilim yapmalarının istenmesidir. Akademisyen hemşirelerin büyük bir çoğunluğunun sosyoekonomik durumunu orta düzeyde algıladığı (Tablo 2) ve sosyoekonomik durumun akademisyen hemşirelerin iş doyumunu ve kuruma bağlılıklarını etkilediği araştırma bulgusunda görülmektedir. Bu bulgular, literatür bilgileriyle paralellik göstermektedir.

İşe ve kuruma yönelik tutumları etkileyen bir başka değişken de eğitim durumudur.^[26,27] Akademisyen hemşirelerin İD, KB ve İSN alt ölçek puanlarının dağılımı, alınan son diplomaya göre anlamlı bulunurken ($p < 0.05$), İB ve İYM alt ölçek puanlarının dağılımı anlamlı bulunmamıştır ($p > 0.05$) (Tablo 3). Araştırmada, genel olarak lisans mezunu akademisyen hemşirelerin, işe ve kuruma yönelik olumlu tutum gösterdiği, yüksek lisans mezunu akademisyen hemşirelerin ise daha olumsuz tutumlar gösterdiği bulunmuştur. Bu iki grubun büyük bir çoğunluğunun, araştırma görevlisi kadrosunda çalıştıkları ve lisans mezunu akademisyen hemşirelerin araştırma görevliliğine yeni başlayan grup olduğu ve diğer gruplara göre daha idealist olmalarının puan ortalamalarında etkili olduğu düşünülmektedir. Bununla birlikte, yüksek lisans mezunu araştırma görevlilerinin puan ortalamalarındaki düşüş (Tablo 3) ise, araştırma görevlilerinin eğitim süreçleri ilerledikçe karşı karşıya kaldıkları sorunlarla açıklanabilmektedir. İşe ve kuruma yönelik tutumların, araştırma görevlisi kadrosu türüne (Tablo 3) göre dağılımıyla ilgili bulguların tartışıldığı bölümde ele alınacak olan bu sorunlardan en önemlisi, araştırma görevlilerinin yüksek lisans eğitimleri bitip doktora eğitimlerine geçiş sürecinde ya da doktora eğitimlerinin bitiş sürecinde yaşadıkları kadro problemi. Böyle bir sorunla karşılaşan araştırma görevlisi, kadro tahsis süresi bitmeden önce ya başka bir kuruma geçiş yapmakta ya da üniversitede kadrosuz olarak çalışmayı göze almakta ve maaşsız kalmaktadır. Bu durum ise, araştırma görevlisinin öncelikle kurumuna ve yaptığı işe olan inancını kırmakta, akademisyenliği içselleştirememesine yol açmaktadır. Benzer durum, görevlendirmeye gelen araştırma görevlileri içinde söz konusudur. Araştırmadan elde edilen bir diğer bulgu da doktora mezunu akademisyen hemşirelerin iş doyumunu, kuruma bağlılık ve işi sürdürme niyeti tutum boyutlarındaki puan ortalamalarının, yüksek lisans mezunlarına göre artış göstermesi ve işle bütünleşme ve işe yönelik motivasyon tutum boyutlarındaki puan ortalamalarında da düşüş olmasıdır. Bu bulgu, araştırma görevliliği sırasında yaşanan sorunların büyük bir çoğunluğunun öğretim üyeliğine geçişle ortadan kalktığı ve bu durumun ise iş doyumunu, kuruma bağlılık ve işi sürdürme niyetlerindeki artmaya neden olduğu, öğretim üyeliğine geçişle eklenen bir takım sorumlulukların ise

akademisyen hemşirelerin iş yükünü arttırarak enerjilerinin düşmesine neden olduğu ve bu durumun da işle bütünleşmeleri ve işe yönelik motivasyonlarında azalmaya neden olduğu şeklinde açıklanabilir.

Araştırmada, akademisyen hemşirelerin İD, KB, İB, İYM ve İSN alt ölçek puanlarının dağılımı akademik unvana göre anlamlı bulunmamıştır ($p > 0.05$) (Tablo 3). Öğretim elemanlarının iş doyumunu incelemek amacıyla yapılan çalışmalarda, öğretim üyelerinin iş doyumlarının öğretim elemanlarından yüksek olduğu ve en yüksek iş doyumuna profesör doktorların sahip olduğu saptanmıştır.^[19,29] Akademisyenlerde, iş doyumuyla ilgili yapılan iki çalışma bulgusu, araştırma bulgusuyla paralellik göstermektedir.

Akademisyen hemşirelerin İD, KB ve İSN alt ölçek puanlarının dağılımı araştırma görevlisi kadro türüne göre anlamlı bulunurken ($p < 0.05$), İB ve İYM alt ölçek puanlarının dağılımı anlamlı bulunmamıştır ($p > 0.05$) (Tablo 3). Araştırmada, işe ve kuruma yönelik en olumsuz tutumları 35. madde ile görevlendirilen araştırma görevlilerinin gösterdiği belirlenmiştir. Merkezi sınav sistemiyle seçilerek, bir üniversite adına başka bir üniversiteye lisansüstü eğitim almak amacıyla 35. madde ile görevlendirilen araştırma görevlilerinin, gittikleri üniversitenin öğrenci profiliyle uygun olmadıkları için başarıyla ilgili sorun yaşadıkları, enerjilerinin önemli bir kısmını uyum sağlamaya harcadıkları için akademik verimlerinin düştüğü ve bu durumun da öğretim üyeleri tarafından olumlu karşılanmadığı belirtilmiştir.^[30] Görevlendirilen araştırma görevlileri ayrıca yüksek lisans ve doktora eğitimlerini tamamlamak üzere ortalama sekiz yıl gibi bir süreyi, öğrenim yaptığı üniversitede geçirmek zorundadırlar. Bu durumda, uyum sorununun dışında, barınma ve ekonomik sorunları da beraberinde getirmektedir. Özdem (2002) tarafından, bir üniversite adına diğer bir üniversitede lisansüstü öğrenim gören araştırma görevlilerinin sorunlarını incelemek amacıyla yapılan çalışmada, araştırma görevlilerinin "fakülte yönetimi bizlere ve kendi kadrosundaki araştırma görevlilerine farklı tutum ile yaklaşıyorlar" ifadesini üçüncü sırada önemli buldukları saptanmıştır. Benzer şekilde, Öztürk (2007) tarafından, araştırma görevlileriyle yapılan çalışmada, kurumda daimi (33/a) ve tahsisli kadroda (50/d) çalışan araştırma görevlilerinin, görevlendirme kapsamında çalışan (35. madde) araştırma görevlilerine göre kurum içinde görüşlerini daha açık olarak ifade edebildiği, kendilerini kuruma daha fazla ait hissettiği saptanmıştır. Aynı çalışmada 35. madde ile çalışan araştırma görevlilerinin en doyumsuz grup olduğu saptanmıştır.^[31,32] Araştırma bulgusu, iki çalışma bulgusuyla paralellik göstermekte olup, tüm bu bilgiler birlikte değerlendirildiğinde, 35. madde ile görevlendirilen araştırma görevlilerinin iş doyumunun düşük olması, yaşadıkları sıkıntılar ve sorunlar göz önüne alındığında beklenen bir bulgudur. Ayrıca, araştırma görevlilerinin işe ve kuruma yönelik tutumları-

la ilgili dikkat çeken bir başka bulgu da ÖYP ile görevlendirilen araştırma görevlilerine ait bulgudur (Tablo 3). Madde 35 ile görevlendirilenlerin yaşadığı sorunları ÖYP ile görevlendirilen araştırma görevlilerinin de yaşaması beklenirken, ÖYP ile görevlendirilenlerin işe ve kuruma yönelik daha olumlu tutumlar gösterdikleri görülmüştür. ÖYP, ülkenin gereksinimi olan öğretim üyelerinin yetiştirilmesine katkıda bulunmak amacıyla, YÖK yasasının yurtdışı ve yurtiçi lisansüstü öğrenimini kapsayan 33. ve 35. maddelerinin harmanlanarak geliştirilmesini kapsayan yeni bir modelidir. Amacı, yine 33. ve 35. maddedeki gibi nitelikli öğretim elemanı yetiştirmek ve iş birliği kapsamında herhangi bir alanda güçlü olan bir üniversitenin birikiminden diğer üniversitelerin de yararlanmasını sağlamaktır.^[30] Ancak, bunu yaparken diğer görevlendirmelerde olduğu gibi kişiyi büyük mali yükümlülükler altına sokmamakta ve devlet planlama teşkilatı tarafından öğrencilerin eğitim giderlerinin büyük bir bölümü karşılanmaktadır. Ayrıca, yurtdışındaki bir üniversitede kısa süreli araştırma yapma zorunluluğu ile araştırma görevlilerinin evrensel standartlarda akademik çalışmalar yapması sağlanmaktadır. ÖYP'nin bu özelliklerinin, araştırmadan elde edilen bulguda etkili olduğu düşünülmektedir.

Araştırmada, akademisyen hemşirelerin İD, KB, İB ve İSN alt ölçek puanlarının dağılımı, toplam çalışma yılına göre anlamlı bulunurken ($p < 0.01$), İYM alt ölçek puanlarının dağılımı anlamlı bulunmamıştır ($p > 0.05$) (Tablo 3). Toplam çalışma yılı, lisans eğitimi sonrasında kapsamaktadır. Bu nedenle, içinde hem klinisyen hemşirelik hem de akademisyen hemşirelikte geçen süreyi barındırabilmektedir. Araştırmada, toplam 0-5 yıl çalışanların lisans eğitimi sonrası ya doğrudan okula geçtiği ya da kısa bir süre klinisyen hemşire olarak çalıştıktan sonra okula geçtiği düşünüldüğünde, diğer gruplara göre daha idealist olmalarının, işe ve kuruma yönelik olumlu tutum göstermelerinde etkili olduğu şeklinde açıklanabilir. Bu bulgu, alınan son diplomayla ilgili bulgularda (Tablo 3), işe ve kuruma yönelik en olumlu tutumu lisans mezunlarının gösterdiği göz önüne alındığında desteklenmektedir.

Akademisyen hemşirelerin, İD, KB ve İSN alt ölçek puanlarının dağılımı, akademisyen hemşire olarak çalışma yılına göre anlamlı bulunurken ($p < 0.01$), İB ve İYM alt ölçek puanlarının dağılımı anlamlı bulunmamıştır ($p > 0.05$) (Tablo 3). Araştırmada işe ve kuruma yönelik en olumlu tutumu, genel olarak 0-5 yıl ve 16-20 yıldır akademisyen hemşire olarak çalışanların gösterdiği görülmektedir. Bu bulgu, araştırmadan elde edilen alınan son diploma ve toplam çalışma yılı ile ilgili bulgularla (Tablo 3) birlikte değerlendirildiğinde desteklenmektedir.

Araştırmada, akademisyen hemşirelerin İD, KB, İB, İYM ve İSN alt ölçek puanlarının dağılımı, kurumda çalışma yılına göre anlamlı bulunmamıştır ($p > 0.05$) (Tablo 3). Araştır-

mada, işe ve kuruma yönelik en olumlu tutumu, genel olarak 16-20 yıldır kurumda çalışanların gösterdiği, en olumsuz tutumu ise 6-10 yıl ile 11-15 yıldır çalışanların gösterdiği görülmektedir. Araştırmadan elde edilen akademisyen hemşire olarak çalışma yılı ile ilgili bulgularla (Tablo 3) birlikte değerlendirildiğinde, bu bulgu işe ve kuruma yönelik İD, İB, İYM ve İSN tutum boyutlarındaki bulgularla benzerlik gösterirken, KB tutum boyutundaki bulguyla benzerlik göstermediği görülmüştür. Çünkü, 21 yıl ve daha fazla kurumda çalışanların kuruma bağlılıkları daha yüksek bulunmuştur. Literatürde, kurumdaki çalışma süresinin, çalışanların kuruma yaptığı yatırımlarının bir göstergesi olduğu ve kuruma bağlılık ile kurumda çalışma süresi arasında zayıf düzeyde olumlu bir ilişkinin olduğu belirtilmiştir.^[25,26] Bu bulgu, literatür bilgisiyle paralellik göstermektedir.

Sonuç ve Öneriler

Türkiye'deki Devlet ve Vakıf Üniversiteleri'ndeki Hemşirelik Yüksekokulları ve Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Bölümleri'nde yapılan araştırmada, akademisyen hemşirelerin işe ve kuruma yönelik tutum boyutlarından en yüksek puanı işe yönelik motivasyon, en düşük puanı ise iş doyumundan aldığı görülmektedir. Akademisyen hemşirelerin, işe yönelik motivasyonlarının diğer tutum boyutlarından yüksek oluşunun, akademisyen hemşirelerin verimlilikleri ve toplumun yararına olacak şekilde iyi değerlendirilmesi, akademisyen hemşirelerin hem kendi doyumlarının artmasına hem de verdikleri hizmetin kalitesinin yükselmesini sağlayacaktır. Bunun yanı sıra, araştırmada saptanan en düşük tutum boyutu olan iş doyumunu etkileyen etmenler dikkate alınarak, akademisyen hemşirelerin iş doyumunu arttırıcı değişiklik ve düzenlemelerin yapılması gerekmektedir. Benzer şekilde, bu araştırmada, işe ve kuruma yönelik tutumları etkileyen en önemli değişkenlerden biri akademisyen hemşirelerin sosyoekonomik durum algısıdır. Bu algının değiştirilmesi için ücretlerin iyileştirilmesi yönünde yeni düzenlemelere gerek olduğu görülmektedir. Ayrıca araştırma görevlisi kadro türünün işe ve kuruma yönelik tutumları etkileyen önemli bir değişken olarak ortaya çıkmış olması, bu kadrodaki çeşitlilikler üzerinde dikkatle durularak, bu konuda yeni düzenlemelerin yapılması gerektiğini ortaya çıkarmıştır. Araştırma sonucu olarak somut bir şekilde ortaya çıkan ve yukarıda bahsedilen gereklilikler, iş gücü kaybının önlenmesini, çalışanların verimliliğinin, verdiği hizmetin ve eğitimin kalitesinin artmasını sağlayacak böylece gelecekte sağlık alanında, nitelikli eğitim almış, mesleğini severek yapan ve kaliteli hemşirelik hizmeti sunan hemşirelerin yetişmesiyle toplumumuzun sağlık ve refahının yükselmesine katkısı olacaktır. Araştırmanın sadece Hemşirelik Yüksekokulları ve Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Bölümleri'nde çalışan akademisyen hemşirelerle yapıldığı göz önüne alındığında, bu çalışmanın bir benzerinin daha geniş örneklem grubuyla özellikle sağlık yükse-

kokullarında görev yapan akademisyen hemşirelerle de yapılması önerilmektedir.

Teşekkür

Araştırmanın örnekleminde bulunan tüm hocalarıma ve meslektaşlarıma araştırmaya katkılarından dolayı teşekkür ederim.

Kaynaklar

- Güney S. Davranış bilimleri. 3. Basım, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım; 2006. s. 217-46.
- Çam O, Yıldırım S. Akademisyen hemşirelerde işe ve kuruma yönelik tutum. Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi 2010;13:76-80.
- Yıldırım S. İşe ve kuruma yönelik tutum. Sağlık ve Toplum 2008;18:44-50.
- Türköz Y. Özel bir sağlık kuruluşunda işe ve kuruma yönelik tutum araştırması. Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi 2000;5:63-91.
- Ergin C. Sağlık personelinin iş anlayışları ve tutumları araştırması. T.C. Sağlık Bakanlığı, Sağlık Projesi Genel Koordinatörlüğü, Ankara: 2001.
- Lu H, While AE, Barriball KL. Job satisfaction among nurses: a literature review. Int J Nurs Stud 2005;42:211-27.
- Ardıç K, Baş T. Kamu ve vakıf üniversitelerindeki akademik personelin iş tatmin düzeyinin karşılaştırılması. Akdeniz İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi 2004;7:1-30.
- Baş T, Ardıç K. Yükseköğretimde iş tatmini ve tatminsizliği. İktisat İşletme ve Finans Eylül 2002;17:72-81.
- Karaman F, Altunoğlu AE. Kamu üniversiteleri öğretim elemanlarının iş tatmini düzeyini etkileyen faktörler. Yönetim ve Ekonomi 2007;14:109-20.
- Stanthapparaj AS, Alam SS. Job satisfaction among academic staff in private universities in Malaysia. Journal of Social Sciences 2005;1:72-6.
- Altuğ-Özsoy S, Ergül Ş, Bayık A. Bir yükseköğretim çalışanlarının kuruma bağlılık durumlarının incelenmesi, E. Ü. Hemşirelik Yükseköğretim Dergisi 2004;6:13-9.
- Çam O. The burnout in nursing academicians in Turkey. Int J Nurs Stud 2001;38:201-7.
- Fong CM. A longitudinal study of the relationship between overload, social support and burnout among nursing academicians. Journal of Nursing Education 1993;32:24-9.
- Lambert C, Lambert VA. Relationships among faculty practice involvement, perception of role stress and psychological hardiness of nurse academicians. Journal of Nursing Education 1993;32:171-9.
- Chen HC, Beck SL, Amos LK. Leadership styles and nursing faculty job satisfaction in Taiwan. Journal of Nursing Scholarship 2005;37:374-80.
- Sarmiento TP, Laschinger HKS, Iwasiw C. Nurse educators' workplace empowerment, burnout, and job satisfaction: testing Kanter's theory. Journal of Advanced Nursing 2004;46:134-43.
- Gönen E, Hablemitoğlu Ş, Özmete E. Akademisyen kadınlar. 1. Baskı, İstanbul: Toplumsal Dönüşüm Yayınları; 2004.
- Bayrak G. Hemşirelerde iş doyum ve etkileyen faktörler. Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü [Yüksek Lisans Tezi] İstanbul: 2004.
- Bilge F, Akman Y, Kelecioğlu H. Öğretim elemanlarının iş doyumlarının incelenmesi. Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi 2007;32:32-41.
- Blegen M. Nurses' job satisfaction: a meta-analysis of related variables. Nursing Research 1993;42:36-41.
- Çimen M, Şahin İ. Bir kurumda çalışan sağlık personelinin iş doyum düzeyinin belirlenmesi. http://www.sabem.saglik.gov.tr/Akademik_Metinler (Erişim tarihi: 02.07.2007).
- Rothbard NP. Enriching or depleting? the dynamics of engagement in work and family roles. Administrative Science Quarterly 2001;46:655-84.
- Kahn WA. Psychological conditions of person engagement and disengagement at work. Academy of Management Journal 1990;33:694-724.
- Yılmaz T, Şahin NH. İş-aile çatışması ve kadın yaşamının üzerine etkileri. İstanbul Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi 2008;16:188-94.
- Cengiz AA. Kişisel özelliklerin örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri ve Eskişehir'de sağlık personeli üzerinde bir uygulama. Eskişehir Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü [Yüksek Lisans Tezi] Eskişehir: 2001.
- Güner AR. Sağlık hizmetlerinde örgütsel bağlılık, işe bağlılık ve iş tatmini arasındaki ilişkilerin modellenmesi. Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü [Yüksek Lisans Tezi] Antalya: 2007.
- Arıkan F, Köksal CD, Özer ZC, Gökçe Ç. İş doyum ve hemşirelik. Hemşirelik Forumu (Nursing Forum) 2006; Ocak-Şubat/ Mart- Nisan Birleştirilmiş İki Sayı: 4-10.
- Özgen H, Öztürk A, Yalçın A. İnsan kaynakları yönetimi. 1. Baskı, Ankara: Nobel Kitapevi; 2002.
- Tosunoğlu H. Fırat üniversitesi öğretim elemanlarında iş doyumunu. Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü [Yüksek Lisans Tezi] Elazığ: 1998.
- Alkan S, Yarman-Vural FT. ÖYP: Öğretim üyesi yetiştirme programı. http://emo.org.tr/ekler/283518d47a05a09_ek.doc (Erişim tarihi 18.06.2009).
- Öztürk R. Türkiye'de hemşirelik yükseköğretim araştırma görevlisi profili. Ege Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü [Yüksek Lisans Tezi] İzmir: 2007.
- Özdem G. Bir üniversite adına diğer bir üniversitede lisansüstü öğrenim gören araştırma görevlilerinin sorunları. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü [Yüksek Lisans Tezi] Ankara: 2002.

• 1. Uluslararası Hemşirelik Eğitimi, Araştırma ve Uygulama Kongresi'nde sunulmuştur (15-17 Ekim, 2009, Thessaloniki, Yunanistan).