

**T.C.
HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

**HEMŞİRELİK LİSANS PROGRAMLARINDA GÖREVLİ
AKADEMİSYENLERİN DUYGUSAL EMEK DÜZEYLERİ VE
DUYGUSAL EMEK, İŞ DOYUMU VE TÜKENMİŞLİK
ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ**

Nadiye BARIŞ EREN

**Hemşirelik Esasları Programı
DOKTORA TEZİ**

ANKARA

2021

**T.C.
HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

**HEMŞİRELİK LİSANS PROGRAMLARINDA GÖREVLİ
AKADEMİSYENLERİN DUYGUSAL EMEK DÜZEYLERİ VE
DUYGUSAL EMEK, İŞ DOYUMU VE TÜKENMİŞLİK
ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ**

Nadiye BARIŞ EREN

**Hemşirelik Esasları Programı
DOKTORA TEZİ**

**TEZ DANIŞMANI
Prof. Dr. Leyla DİNÇ**

**ANKARA
2021**

ONAY SAYFASI

**HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

**HEMŞİRELİK LİSANS PROGRAMLARINDA GÖREVLİ
AKADEMİSYENLERİN DUYGUSAL EMEK DÜZEYLERİ VE DUYGUSAL
EMEK, İŞ DOYUMU VE TÜKENMİŞLİK ARASINDAKİ İLİŞKİNİN
İNCELENMESİ**

Nadiye BARIŞ EREN

Danışman: Prof. Dr. Leyla DİNÇ

Bu tez çalışması 16.02.2021 tarihinde jürimiz tarafından “Hemşirelik Esasları Doktora Programı” nda doktora tezi olarak kabul edilmiştir.

Jüri Başkanı: *Prof. Dr. Hülya UÇAR*
Nuh Naci Yazgan Üniversitesi

Üye: *Doç. Dr. Fatoş KORKMAZ*
Hacettepe Üniversitesi

Üye: *Doç. Dr. Deniz TANYER*
Selçuk Üniversitesi

Üye: *Doç. Dr. Sergül DUYGULU*
Hacettepe Üniversitesi

Üye: *Dr. Öğr. Üyesi Şenay SARMASOĞLU KILIKÇIER*
Hacettepe Üniversitesi

Bu tez, Hacettepe Üniversitesi Lisansüstü Eğitim-Öğretim ve Sınav Yönetmeliğinin ilgili maddeleri uyarınca yukarıdaki jüri tarafından uygun bulunmuştur.

09 Mart 2021

Prof. Dr. Diclehan ORHAN
Enstitü Müdürü

YAYIMLAMA VE FİKRİ MÜLKİYET HAKLARI BEYANI

Enstitü tarafından onaylanan lisansüstü tezimin/raporumun tamamını veya herhangi bir kısmını, basılı (kağıt) ve elektronik formatta arşivleme ve aşağıda verilen koşullarla kullanıma açma iznini Hacettepe Üniversitesine verdiğimi bildiririm. Bu izinle Üniversiteye verilen kullanım hakları dışındaki tüm fikri mülkiyet haklarım bende kalacak, tezimin tamamının ya da bir bölümünün gelecekteki çalışmalarda (makale, kitap, lisans ve patent vb.) kullanım hakları bana ait olacaktır.

Tezin kendi orijinal çalışmam olduğunu, başkalarının haklarını ihlal etmediğimi ve tezimin tek yetkili sahibi olduğumu beyan ve taahhüt ederim. Tezimde yer alan telif hakkı bulunan ve sahiplerinden yazılı izin alınarak kullanılması zorunlu metinlerin yazılı izin alınarak kullandığımı ve istenildiğinde suretlerini Üniversiteye teslim etmeyi taahhüt ederim.

Yükseköğretim Kurulu tarafından yayınlanan “**Lisansüstü Tezlerin Elektronik Ortamda Toplanması, Düzenlenmesi ve Erişime Açılmasına İlişkin Yönerge**” kapsamında tezim aşağıda belirtilen koşullar haricince YÖK Ulusal Tez Merkezi / H.Ü. Kütüphaneleri Açık Erişim Sisteminde erişime açılır.

- o Enstitü / Fakülte yönetim kurulu kararı ile tezimin erişime açılması mezuniyet tarihimden itibaren 2 yıl ertelenmiştir. ⁽¹⁾
- Enstitü / Fakülte yönetim kurulunun gerekçeli kararı ile tezimin erişime açılması mezuniyet tarihimden itibaren 6 ay ertelenmiştir. ⁽²⁾
- o Tezimle ilgili gizlilik kararı verilmiştir.

09.08.2024

Nadiye BARIŞ EREN

1 “*Lisansüstü Tezlerin Elektronik Ortamda Toplanması, Düzenlenmesi ve Erişime Açılmasına İlişkin Yönerge*”

- (1) *Madde 6. 1. Lisansüstü teze ilgili patent başvurusu yapılması veya patent alma sürecinin devam etmesi durumunda, tez danışmanının önerisi ve enstitü anabilim dalının uygun görüşü üzerine enstitü veya fakülte yönetim kurulu iki yıl süre ile tezin erişime açılmasının ertelenmesine karar verebilir.*
- (2) *Madde 6. 2. Yeni teknik, materyal ve metotların kullanıldığı, henüz makaleye dönüşmemiş veya patent gibi yöntemlerle korunmamış ve internette paylaşılması durumunda 3. şahıslara veya kurumlara haksız kazanç imkanı oluşturabilecek bilgi ve bulguları içeren tezler hakkında tez danışmanının önerisi ve enstitü anabilim dalının uygun görüşü üzerine enstitü veya fakülte yönetim kurulunun gerekçeli kararı ile altı ayı aşmamak üzere tezin erişime açılması engellenebilir.*
- (3) *Madde 7. 1. Ulusal çıkarları veya güvenliği ilgilendiren, emniyet, istihbarat, savunma ve güvenlik, sağlık vb. konulara ilişkin lisansüstü tezlerle ilgili gizlilik kararı, tezin yapıldığı kurum tarafından verilir *. Kurum ve kuruluşlarla yapılan işbirliği protokolü çerçevesinde hazırlanan lisansüstü tezlere ilişkin gizlilik kararı ise, ilgili kurum ve kuruluşun önerisi ile enstitü veya fakültenin uygun görüşü üzerine üniversite yönetim kurulu tarafından verilir. Gizlilik kararı verilen tezler Yükseköğretim Kuruluna bildirilir. Madde 7.2. Gizlilik kararı verilen tezler gizlilik süresince enstitü veya fakülte tarafından gizlilik kuralları çerçevesinde muhafaza edilir, gizlilik kararının kaldırılması halinde Tez Otomasyon Sistemine yüklenir*

* Tez danışmanının önerisi ve enstitü anabilim dalının uygun görüşü üzerine enstitü veya fakülte yönetim kurulu tarafından karar verilir.

ETİK BEYAN

Bu çalışmadaki bütün bilgi ve belgeleri akademik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi, görsel, işitsel ve yazılı tüm bilgi ve sonuçları bilimsel ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu, kullandığım verilerde herhangi bir tahrifat yapmadığımı, yararlandığım kaynaklara bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunduğumu, tezimin kaynak gösterilen durumlar dışında özgün olduğunu, Prof. Dr. Leyla DİNÇ danışmanlığında tarafımdan üretildiğini ve Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Tez Yazım Yönergesine göre yazıldığımı beyan ederim.

Nadiye BARIŞ EREN

TEŞEKKÜR

Öncelikle doktora eğitimim boyunca hayatımdaki birçok olaya tanıklık eden, bilgi ve deneyimleri ile bana ışık olan engin hoşgörü sahibi tez danışmanım değerli hocam Sayın Prof. Dr. Leyla DİNÇ'e,

Tez izleme komitesi jüri üyeleri olarak araştırmanın yapılandırılması ve izlenmesinde desteklerini hiçbir zaman esirgemeyen, değerli katkılar sunan Sayın Doç. Dr. Fatoş KORKMAZ'a ve Sayın Doç. Dr. Deniz TANYER'e,

Araştırmamın istatistiksel alanında rehberliğini esirgemeyen Sayın Seyra Karakoç'a,

Araştırmamın uygulamasına katılarak katkı veren Hemşirelik Fakültesi ve Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik bölümündeki tüm akademisyen hocalarıma,

Araştırma süresince yanımda olan yaşamış olduğum zorlukların üstesinden gelmemde manevi desteklerini hiçbir zaman esirgemedikleri için başta eşim Erdi EREN'e, babam Hüseyin BARIŞ'a, annem Nuriye BARIŞ'a ve kayınvalidem Hazal KARAKUŞ'a, yakın arkadaşlarım Miray AKSU'ya ve Ali Can KUNT'a,

Tez sürecinde bana güç verdikleri için çocuklarım İrem Deniz EREN'e ve Mustafa Erdem EREN'e içtenlikle sonsuz sevgi, saygı ve teşekkürlerimi sunarım.

ÖZET

Barış Eren N. Hemşirelik Lisans Programlarında Görevli Akademisyenlerin Duygusal Emek Düzeyleri ve Duygusal Emek, İş Doymu ve Tükenmişlik Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Hemşirelik Esasları Programı, Doktora Tezi, Ankara, 2021. Hemşirelik eğitiminin teorik ve uygulamayı içermesi, hemşire akademisyenlerin hem öğretim sürecinde öğrenciler ile hem de uygulamada birey, aile ve diğer sağlık bakım profesyonelleri ile etkileşim içinde olmalarını gerektirmektedir. Hemşire akademisyenler, eğitimle ilgili sorumluluklarının yanı sıra, akademik kariyerlerinde ilerleyebilmek için araştırmalar yapmak, bilimsel toplantılara katılmak, yayınlarla bilimsel bilgiye katkıda bulunmak ve idari işleri de yerine getirmek zorundadırlar. Bu nedenle duygusal emek akademik yaşamın önemli bir parçasıdır. Bu tanımlayıcı ve ilişkisel araştırma, hemşirelik lisans programlarında görevli akademisyenlerin duygusal emek düzeyleri ve duygusal emek, iş doymu ve tükenmişlik arasındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla, Türkiye'nin yedi coğrafi bölgesindeki devlet Üniversitelerinde çalışan 474 hemşire akademisyen üzerinde 2019 yılında yapılmıştır. Araştırmanın yürütülebilmesi için etik kurul onayı, ilgili Üniversitelerden resmi izin, ölçüm araçlarının Türkçe geçerlik ve güvenilirlik çalışmasını yapan yazarlar ve katılımcılardan aydınlatılmış onam alınmıştır. Veriler “Tanımlayıcı Özellikler Formu”, “Duygusal Emek Ölçeği”, “Kopenhag Tükenmişlik Envanteri” ve “Minnesota İş Doymu Ölçeği” aracılığı ile toplanmıştır. Verilerin değerlendirilmesinde tanımlayıcı istatistikler, Kolmogorov Smirnov, skewness ve kurtosis değerleri, t testi, tek yönlü varyans analizi, Hiyerarşik regresyon modeli ve yapısal eşitlik modeli olan yol analizi kullanılmıştır. Araştırma bulgularına göre; akademisyenlerin en fazla doğal, samimi duyguları sergilediği (4,38±0,65), onu sırasıyla derinden rol yapma (2,89±1,22) ve yüzeysel rol yapmanın (1,84±0,79) takip ettiği belirlenmiştir. Hemşire akademisyenlerin, tükenmişlik ve iş doymu ile ilgili elde ettiği en yüksek puan ortalamaları “İş ile ilgili tükenme” (48,32±15,3) ve “İçsel iş doymu” (46,32±6,79) alt boyutlarındadır. Duygusal emeğin tükenmişlik ve iş doymunu etkileyen bir belirleyici olduğu saptanmıştır. Sonuçlar, yüzeysel rol yapma ile tükenmişlik tüm alt boyutları arasında pozitif, doğal duygular ile tükenmişlik arasında negatif ilişki olduğunu göstermiştir. Hemşirelik Fakültesi'nde çalışmak iş ve öğrenci ile ilgili tükenmeyi artırmış iken; araştırma görevlisi/öğretim görevlisi unvanında çalışmak ve kadın olmak kişisel tükenmeyi artırmıştır. Derinden rol yapmanın ve doğal duyguların, iş doymunu artırdığı; araştırma görevlisi/öğretim görevlisi unvanında çalışmanın, kişisel tükenmenin ve iş ile ilgili tükenmenin ise iş doymunu azalttığı tespit edilmiştir. Araştırma sonuçları doğrultusunda, akademisyenlerin öğrencileriyle etkileşimleri sürecinde derinden rol yapmanın ve doğal duyguların önemine ilişkin farkındalığının artırılmasına yönelik bilimsel etkinliklere yer verilmesi, akademik ortamda tükenmişlik ve iş doymunu etkileyen faktörlerin incelenmesine yönelik ileriye dönük araştırmaların yürütülmesi önerilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Akademi, duygusal emek, hemşirelik, hemşirelik eğitimi, iş doymu, tükenmişlik

ABSTRACT

Bariş Eren N. Investigation on the Emotional Labor Levels and Relationship Between Emotional Labor, Job Satisfaction and Burnout of Academicians Working in Nursing Undergraduate Programs, Hacettepe University, Graduate School of, Fundamentals of Nursing Doctorate Program, Ankara, 2021. Nursing education involves both theory and practice, which require nurse academics to interact face to face both with nursing students during teaching process, and individuals, families and other health care professionals in practice. Besides their educational responsibilities, nurse academicians have to conduct research, participate scientific meetings, publish and contribute to scientific knowledge, and perform administrative works to progress through their academic careers. Thus, emotional labor is an important part of the academic life. This descriptive and correlational study was conducted to investigate the relationship between emotional labor levels, job satisfaction and burnout of 474 nurse academicians working in nursing undergraduate programs of state universities located at seven geographical areas of in Turkey in 2019. Ethical approval, written permissions of Universities, authors' permissions who conducted Turkish validity and reliability studies of instruments, and informed consents of participants were obtained. Data were collected through using "Descriptive Characteristics Form", "Emotional Labor Scale", "The Copenhagen Burnout Inventory" and the "Minnesota Satisfaction Questionnaire". Data were analyzed using descriptive statistics, the Kolmogorov–Smirnov test, skewness and kurtosis, t test, one-way analysis of variance, Hierarchical regression model and path analysis which is a structural equation model. According to the results, nurse academicians mostly preferred to display genuine acting, (4.38 ± 0.65), deep acting (2.89 ± 1.22), and surface acting (1.84 ± 0.79) respectively. Nurse academicians highest mean scores obtained from burnout and job satisfaction scales were work-related burnout (48.32 ± 15.3) and internal job satisfaction (46.32 ± 6.79). Emotional labor was a determinant factor on job satisfaction and burnout. Results indicated positive correlation between surface acting and all dimensions of burnout, and negative correlation between genuine acting and burnout. Working as a nurse academician in Faculty of Nursing increased work and student related burnout, while being a research assistant/lecturer and female gender increased personal burnout. Both deep acting and genuine acting have increased job satisfaction, while being a research assistant/lecturer, personal burnout and wok-related burnout have led to decrease in job satisfaction. Based on the results, scientific meetings towards increasing the awareness of nurse academicians on the importance of genuine acting and deep acting during their interactions between students, and further research on investigating factors that affect burnout and job satisfaction at academic institutions are suggested.

Key Words: Academia, emotional labor, nursing, nursing education, job satisfaction, burnout

İÇİNDEKİLER

ONAY SAYFASI	iii
YAYIMLAMA VE FİKRİ MÜLKİYET HAKLARI BEYANI	iv
ETİK BEYAN	v
TEŞEKKÜR	vi
ÖZET	vii
ABSTRACT	viii
İÇİNDEKİLER	ix
SİMGELER VE KISALTMALAR	xii
ŞEKİLLER	xiv
TABLolar	xv
1. GİRİŞ	1
1.1. Problem Tanımı ve Önemi	1
1.2. Araştırmanın Amacı	5
1.3. Araştırma Soruları	5
2. GENEL BİLGİLER	7
2.1. Duygusal Emegın Kavramsal Çerçevesi	7
2.1.1. Arlie Russell Hochschild'in Duygusal Emek Anlayışı	7
2.1.2. Ashforth ve Humphrey'in Duygusal Emek Anlayışı	8
2.1.3. Morris ve Feldman'nın Duygusal Emek Anlayışı	10
2.1.4. Grandey'in Duygusal Emek Anlayışı	13
2.1.5. Gross'un Duygusal Emek Anlayışı	14
2.2. Duygusal Emek Boyutları	15
2.2.1. Yüzeysel Rol Yapma	15
2.2.2. Derinden Rol Yapma	15
2.2.3. Doğal/Samimi Duygular	16
2.3. Duygusal Emegın Öncülleri	16
2.3.1. Duygusal Emegi Etkileyen Bireysel Faktörler	16
2.3.2. Duygusal Emegi Etkileyen Kurumsal Faktörler	17
2.4. Duygusal Emegın Sonuçları	18
2.4.1. Olumlu Sonuçları	18
2.4.2. Olumsuz Sonuçları	19

2.5. Hemşirelik Eğitiminde Duygusal Emekğin Önemi	19
2.6. İş Doyumu Kavramı	21
2.7. Tükenmişlik Kavramı	22
2.8. Duygusal Emek, İş Doyumu ve Tükenmişlik İlişkisi	24
3. BİREYLER VE YÖNTEM	25
3.1. Araştırmanın Şekli	25
3.2. Araştırmanın Yapıldığı Yer ve Özellikleri	25
3.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi	29
3.4. Veri Toplama Araçları	32
3.4.1. Tanımlayıcı Özellikler Formu	32
3.4.2. Duygusal Emek Ölçeği	32
3.4.3. Kopenhag Tükenmişlik Envanteri	33
3.4.4. Minnesota İş Doyumu Ölçeği	34
3.5. Araştırmanın Uygulanması	35
3.6. Verilerin Değerlendirilmesi	37
3.7. Araştırmanın Etik Boyutu	37
4. BULGULAR	39
5. TARTIŞMA	52
5.1. Hemşirelik Lisans Programlarında Görevli Akademisyenlerin Duygusal Emek Düzeyleri	52
5.2. Hemşirelik Lisans Programlarında Görevli Akademisyenlerin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeyleri	54
5.3. Hemşirelik Lisans Programlarında Görevli Akademisyenlerin Duygusal Emek Düzeyleri ile İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkiler	57
6. SONUÇ VE ÖNERİLER	60
6.1. Sonuçlar	60
6.2. Öneriler	61
7. KAYNAKLAR	62
8. EKLER	
EK-1: Tanımlayıcı Özellikler Formu	
EK-2: Duygusal Emek Ölçeği	
EK-3: Kopenhag Tükenmişlik Envanteri	

EK-4: Minnesota İş Doyumu Ölçeği

EK-5: Aydınlatılmış Onam Formu

EK-6: Hacettepe Üniversitesi Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurulu
Onayı

EK-7: Araştırmanın Yürütüldüğü Üniversitelerden Alınan İzinler

EK- 8: Duygusal Emek Ölçeği'nin İzin Yazısı

EK- 9: Kopenhag Tükenmişlik Envanteri'nin İzin Yazısı

EK-10: Dijital Makbuz

EK-11: Orjinallik Raporu

9. ÖZGEÇMİŞ



SİMGELER VE KISALTMALAR

AGFI	Adjusted Goodness of Fit İndex (Düzeltilmiş Uyum İyiliği İndeksi)
AMOS	Analysis of Moment Structures (Moment Yapılarının Analizi)
CFI	Comparative Fit Index (Karşılaştırmalı Uyum İndeksi)
Cronbach α	Cronbach α fa
d	Yanılma düzeyi
DFA	Confirmatory Factor Analysis (Doğrulayıcı Faktör Analizi)
e	Gözlenmeyen değişken (unobserved variable)
F	Tek yönlü varyans analiz değeri
GFI	Goodness of Fit Index (Uyum İyiliği İndeksi)
IFI	Incremental Fit Index (Artan Uyum İndeksi)
KMO	Kaiser-Meyer-Olkin katsayısı
Max	Maximum (Maksimum)
Medyan	Median (Ortanca değer)
Min	Minimum
N	Evren
n	Örnekleme
p	Anlamlılık düzeyi
p	Duygusal emeğin görülme sıklığı
PCFI	Parsimony Comparative Fit Index (Tutarlı Karşılaştırmalı Uyum İndeksi)
PNFI	Parsimony Normed Fit Index (Tutarlı Standart Uyum İndeksi)
q	Duygusal emeğin görülmemeye sıklığı
R²	Regresyon katsayısı
RMSEA	Root Mean Square Error Approximation (Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü)
SE	Standart Error (Standart Hata)
SEM	Structural Equation Modeling (Yapısal Eşitlik Modeli)
SPSS	Statistical Package for the Social Sciences (Sosyal Bilimler İçin İstatistik Programı)
SRMR	Standardized Root Mean Square Residual (Standartlaştırılmış Hata Kareleri Ortalamasının Karekökü)

t	t tablosundan bulunan değer
TDK	Türk Dil Kurumu
vb.	Ve benzeri
VIF	Variance Inflation Factors (Varyans Büyütme Faktörü)
$\bar{X} \pm SS$	Ortalama \pm standart sapma
YEM	Yapısal Eşitlik Modeli
β	Beta
χ^2/SS	Ki-kare/standart sapma



ŞEKİLLER

Şekil	Sayfa
1.1. Araştırmanın modeli	6
2.1. Morris ve Feldman'ın duygusal emek süreci	11
2.2. Grandey'in duygusal emek süreci	14
2.3. Gross'un duygusal emek süreci	15
4.1. Duygusal emek düzeyleri, iş doyumunu ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki yol analizi-modifiye model	49
4.2. Yol analizine göre değişkenler arasındaki saptanan etkileşimler	51



TABLolar

Tablo		Sayfa
3.1.	Coğrafi bölgelerdeki seçilen üniversitelerin toplam akademisyen sayısı, minimum örneklem sayısı ve ulaşılan örneklem sayısı	31
4.1.	Akademisyenlerin sosyo-demografik özellikleri	39
4.2.	Duygusal emek, kopenhag tükenmişlik envanteri ve minnesota iş doyumu ölçeği'ne ait veriler	40
4.3.	Duygusal emek ölçeği'nin alt boyutlarının sosyo-demografik özelliklere göre puan dağılımı	42
4.4.	Kopenhag tükenmişlik envanteri'nin belirleyicileri	44
4.5.	Minnesota iş doyumu ölçeği'nin belirleyicileri	46
4.6.	Oluşturulan yol analiz modelinin uyum değerleri	48
4.7.	Yol analizine göre değişkenler arasındaki etkileşim	50

1. GİRİŞ

1.1. Problem Tanımı ve Önemi

Emek, bir işin yapılması için harcanan beden ve kafa gücü, mesai, zahmet; uzun ve yorucu, özenli çalışma olarak tanımlanmaktadır (1). Duygusal emek ise, emeğin görünmeyen bir yönü olarak, insan ilişkilerinde duyguların yönetilmesi ve düzenlenmesiyle ilgili çabayı ifade etmektedir.

Duygusal emek ilk kez Amerikalı sosyolog Arlie Russell Hochschild tarafından “The Managed Heart: Commercialization of Humman Feeling” (Yönetilen Kalp: İnsan Duygularının Ticarileştirilmesi) adlı kitabında ele alınmıştır. Hochschild, duygusal emeği, kurumun amaçları doğrultusunda çalışanlardan beklenen yüz ve bedensel görünüm yaratmak için duyguları yönetmek olarak tanımlamıştır. Ona göre hizmet bir “gösteri”, çalışanlar “aktör ya da aktris”, hizmet alanlar “izleyici” ve çalışma ortamı da “sahne”dir. Hochschild duygusal emeğin, yüzeysel ve derinden rol yapma olmak üzere iki alt boyutu olduğunu belirtmiştir. Duygusal emeğin ilk alt boyutu yüzeysel rol yapma, gerçekte hissedilen duyguları gizlemeyi ve hissedilmeyen duyguları hissediyormuş gibi yapmayı içermektedir. Kişi yüzeysel rol yaparak dış görünüşünü şekillendirmektedir. İkinci alt boyut olan derinden rol yapma ise, istenen duyguyu ifade etmek için içsel duyguların düzenlenmesine yoğunlaşmaktır (2). Duygusal emek ile ilgili çalışmalara önemli katkılar sağlayan Ashforth ve Humphrey ise bu iki alt boyuta ek olarak içten gelen samimi duyguları ifade eden doğal duyguları da ilave etmişlerdir (3).

Günümüzde küreselleşme mal, hizmet ve işgücünün uluslararası hareketliliğini ve ticaretini artırmış; rekabete dayalı piyasa ekonomisi ortamında kurum ve işletmeler varlığını sürdürebilmek için maliyet etkili, verimli ve müşteri odaklı stratejilere yönelmek zorunda kalmıştır. Ülkelerin ekonomik gelişmişlik ve kalkınmasında yoğun insan ilişkilerini içeren hizmet sektörünün önemi giderek artmaktadır. Hizmet sektörü, depolanamayan ve transfer edilemeyen, somut, maddi bir ürünle sonuçlanmayan; eş zamanlı üretim ve tüketimi içeren, hizmeti üreten ile tüketen arasında karşılıklı ilişkiye dayalı, emek yoğun bir alandır (4). Bu nedenle kurum ve işletmelerin performansı ve hizmetlerin kalitesi müşteri memnuniyeti ile doğrudan ilişkilidir. Müşteri memnuniyeti hizmet sağlayıcı ve iş görenlerin tutum ve

davranışlarından etkilendiği için kurumlar çalışanlarından kurumun amaçlarına, politikalarına ve prosedürlerine uygun olarak duygularını yönetmelerini ve profesyonel bir tutum ve görüntü sergilemelerini beklemektedir.

Duygusal emek, yüz yüze etkileşim gerektiren eğitim-öğretim hizmetlerinin sunulduğu akademik faaliyetler kapsamında yoğun olarak sarf edilmektedir. Akademik personel, belirli bir alanda lisans eğitiminden sonra, lisansüstü eğitim yaparak uzmanlaşmak üzere alanı ile ilgili araştırma, yayın, kongre, sempozyum ve benzeri akademik faaliyetlerde bulunmak ve ön lisans, lisans, lisansüstü öğrencilerinin yetiştirilmesine yönelik eğitim-öğretim ve danışmanlık faaliyetlerini yürütmekle sorumludur (5). Bundan dolayı akademisyenler, öğrenen ve öğreten olarak yüz yüze etkileşim sürecinde duygusal emek sarf etmektedirler. Dahası, akademisyenler, bilimle uğraşmayı bir meslek olarak değil, bir yaşam biçimi olarak görmektedirler (6). Birçok akademisyen, çalışmalarını kendilerinin bir uzantısı olarak görmekte olup duygusal emek sarf etmektedir (7). Örneğin, bir öğretim görevlisi gün içinde hem öğrencilerde ilgi uyandırabilmek için olumlu duygular, hem disiplini sağlayabilmek için olumsuz duygular, hem de profesyonel bir görünüm sağlamak için nötr ifadeler sergilemek durumundadır. Sergilenmesi gereken duygu çeşitliliği, kişinin duygusal emek düzeyini etkilemektedir. Buna göre duygu çeşitliliği ne kadar fazla ise o kadar fazla duygusal emek sarf edilmesi gerekmektedir (8, 9). Diğer yandan, akademisyenlerin ders yüklerinin fazla ve çalışma saatlerinin uzun olması, bilimsel çalışma olanaklarının yetersiz olması ve düşük gelir düzeyi iş doyumlarında azalmaya ve tükenmişliğe yol açmaktadır (10-13). Bu durum akademik ortama da yansıtacağından dolayı akademisyenlerin kendilerinden beklenen davranışları sergilemeleri, duygusal emek sarf etmeleri gerekmektedir.

Ashforth ve Humphrey'e göre duygusal emeğin sergilenmesinde kendiliğinden gelen doğal duygular ile kişinin kendini ifade etme özgürlüğünün olması kişisel refahı artırmaktadır (3). Dolayısıyla doğal duygular ile kişisel refah içinde yer alan tükenmişlik azalmakta ve iş doyumunu artmaktadır (14). Duygusal emeği, hem duyguların hem de davranışların kurum amaçlarına hizmet edecek şekilde düzenlenmesi olarak tanımlayan Grandey ise, duygusal emekle tükenmişlik arasında doğru orantılı bir ilişki olduğunu belirtmiştir (14). Ona göre bunun başlıca nedenleri, kişinin gerçek duyguları ile dışarı yansıttığı duygular arasında çelişki

yaşamayı; bu çelişkinin gerilime, duygusal uyumsuzluğa, iş stresine yol açması ve sürekli yüzeysel rol yapmanın duygusal kaynakları tüketmesidir. Bununla birlikte, gerçek/doğal duygular ile kurumun çalışandan beklediği davranış kuralları birbiriyle örtüşürse, bu durumun iş doyumunu artırdığı öne sürülmektedir (15). Örneğin; Chen ve arkadaşlarının (16) araştırması sonucunda yüzeysel rol yapmanın iş doyumunu ile negatif, tükenmişlikle pozitif ilişkili olduğu, derinden rol yapmanın ise, iş doyumunu ile pozitif, tükenmişlikle negatif ilişkili olduğu saptanmıştır.

Akademisyenlerde duygusal emek, tükenmişlik ve iş doyumunu ile ilgili yazın alanı incelendiğinde; akademisyenlerin duygusal emek alt boyutlarından en çok doğal duyguları, ardından derinden rol yapmayı ve en az yüzeysel rol yapmayı tercih ettikleri bildirilmiştir (17, 18). Tunguz (19) tarafından yapılan bir çalışmada deneyimli olan akademisyenlerin, deneyimli olmayanlara göre öğrencilerle etkileşimde bulduklarında daha az duygusal emek sarf ettikleri ortaya konulmuştur. Lee ve Vlack (20) tarafından yapılan bir çalışmanın sonuçlarına göre; derinden rol yapma öğretim elemanlarında haz ve gururu içeren olumlu duyguları artırırken, anksiyeteyi azaltmakta; buna karşın yüzeysel rol yapma öğretim elemanlarında anksiyete ve hayal kırıklığını içeren olumsuz duygulara neden olmaktadır. Yücebalkan ve Karasakal (17) tarafından yapılan bir çalışmada yüzeysel rol yapmanın, öğrenci ile ilgili tükenmeyi ve iş ile ilgili tükenmeyi artırdığı; doğal duyguların ise tüm tükenmişlik boyutlarını azalttığı saptanmıştır. Thisera ve Bandara (20) tarafından yapılan çalışmada hem yüzeysel rol yapmanın hem derinden rol yapmanın tükenmişliği artırdığı bildirilmiştir. Zhang ve Zhu (21) tarafından yapılan çalışmanın sonuçlarına göre; yüzeysel rol yapma tükenmişliğe neden olmakta ve memnuniyeti düşürmekte iken; derinden rol yapma ve doğal duygular bu etkiyi olumluya çevirerek tükenmişliği azaltmakta ve memnuniyeti artırmaktadır. Truta (22) tarafından farklı eğitim düzeylerindeki öğretim elemanları üzerinde yapılan bir çalışmada duygusal emek alt boyutlarından derinden rol yapmanın, içsel iş doyumunu artırdığı ortaya konulmuştur.

Sağlık hizmetlerine olan talep tüm dünyada ve ülkemizde giderek arttığı için, başlıca hizmet sektörlerinden birisi olan sağlık sektörünün ekonomi içindeki payı ve önemi de yükselmektedir. Sağlık hizmetleri, emek yoğun bir hizmet olarak kabul edilmektedir (23). Sağlık hizmetlerinde en geniş kitleyi oluşturan hemşirelik, bakım

gereksinimi olan birey ve ailelerle yüz yüze ve en yakın iletişime dayalı, duygusal emeğin yoğun olduğu bir uğraş alanıdır (24). Hemşirelerin başkalarının can güvenliğinden sorumlu olmaları; uygulamalarda tıbbi hata riskinin yaşamsal açıdan kritik olması, kendi güvenlikleri açısından yüksek riskli çalışma ortamlarında, yetersiz personel ve ekipman ile olumsuz çalışma koşulları altında çalışmalarını fiziksel ve psikolojik açıdan strese maruz kalmalarına yol açmaktadır (25, 26). Hemşirelerin duygusal emeğine ek olarak maruz kaldıkları uzun süreli stres durumu, iş doyumunda azalmaya ve tükenmişliğe yol açmaktadır (27-29). Hemşirelik hizmetlerinde sıklıkla duygusal emeğin deneyimlenmesi ve hizmet talep eden kişilerle sürekli etkileşim içinde olunması nedeniyle, hemşirelik eğitiminde görevli akademisyenlerin duygusal emeği katlanmaktadır. Hemşirelik uygulamalı bir disiplin olduğundan, akademisyenlerin öğrencilerin laboratuvar çalışmalarında ve klinik uygulamalarında rehberlik, danışmanlık, eğitim ve denetim sorumlulukları da bulunmaktadır (18, 30). Bu nedenle akademisyenler, bir yandan akademisyen ve eğitimci olarak öğrencilerle etkileşim sürecinde duygusal emek gerektiren rol ve sorumlulukları üstlenirken, diğer yandan klinik öğretim sürecinde farklı sağlık disiplinlerine mensup meslek üyeleri ile ve hemşirelik bakım hizmetinin verildiği hastalarla da etkileşim sürecinde duygusal emek sarf etmektedirler. Dolayısıyla hemşire eğitimciler, hem akademik yaşam, hem de hizmet sektöründeki işlevleri kapsamında duygusal emek deneyimlemektedirler. Bununla birlikte akademik yaşamın güçlüklerine rağmen, kadro atama, görevde yükselme, araştırma, yayın ve eğitim faaliyetlerinin aynı zamanda tatmin edici bir yönü olması nedeniyle deneyimlenen duygusal emeğin düzeyi farklılık gösterebilmektedir.

Duygusal emek, duygusal emek ile iş doyumunu ve tükenmişlik arasındaki ilişkiyi inceleyen çok sayıda araştırma yapılmış olmasına karşın, doğrudan hemşire akademisyenlerin duygusal emeği ve ilişkili faktörlerin irdelendiği araştırmalar oldukça sınırlıdır (18). Bu araştırma, hemşirelik lisans programlarında görevli akademisyenlerin duygusal emek düzeyleri, iş doyumunu ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkileri, bir yapısal eşitlik modeli (YEM) olan yol analizinden yararlanarak incelemek üzere planlanmıştır. Araştırmadan elde edilecek verilerin, duygusal emek, iş doyumunu ve tükenmişlik arasındaki ilişkinin bütüncül bir bakış açısı ile irdelenmesi suretiyle hemşirelik eğitimine katkı sağlaması beklenmektedir.

1.2. Araştırmanın Amacı

Araştırma, hemşirelik lisans programlarında görevli akademisyenlerin duygusal emek düzeyleri ve duygusal emek, iş doyumu ve tükenmişlik arasındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla planlanmıştır.

1.3. Araştırma Soruları

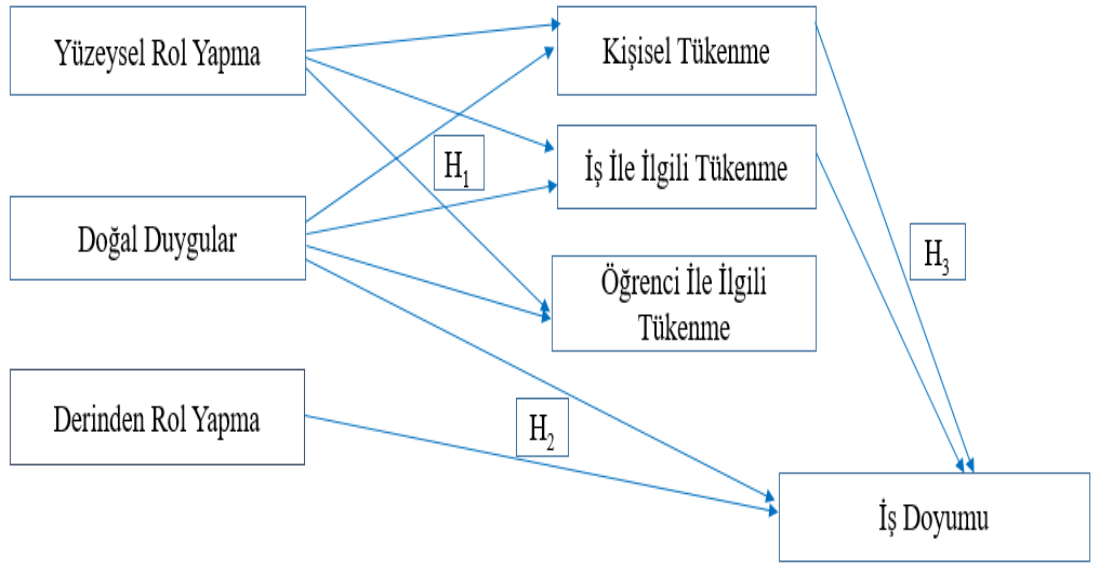
1. Hemşirelik lisans programlarında görevli akademisyenlerin duygusal emek düzeyleri nedir?
2. Hemşirelik lisans programlarında görevli akademisyenlerin duygusal emek düzeyleri; iş doyumu ve tükenmişlik düzeyleri için belirleyici midir?
3. Hemşirelik lisans programlarında görevli akademisyenlerin duygusal emek düzeyleri, iş doyumu ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki etkileşim ne düzeydedir?

Tez çalışması için 3'üncü araştırma sorusundan yola çıkılarak aşağıdaki hipotezler geliştirilmiş ve şematik olarak gösterilmiştir (Şekil 1.1.).

H₁: Yüzeysel rol yapmanın ve doğal duyguların, tükenmişlik ölçeğinin kişisel tükenme, iş ile ilgili tükenme ve öğrenci ile ilgili tükenme boyutları üzerine etkisi vardır.

H₂: Derinden rol yapmanın ve doğal duyguların iş doyumu üzerine etkisi vardır.

H₃: Tükenmişlik ölçeğinin kişisel tükenme ve iş ile ilgili tükenme boyutlarının, iş doyumu üzerine etkisi vardır.



Şekil 1.1. Araştırmanın modeli

2. GENEL BİLGİLER

2.1. Duygusal Emekğin Kavramsal Çerçevesi

İnsan duyguları olan sosyokültürel bir varlıktır ve içinde yaşadığı kültürde kişilerarası ilişkiler kurması gerekir. Bu özellik bireylerin duygusal deneyimlerini ve duygu yönetimlerini etkilemektedir (31, 32). Duygusal emek kavramı ilk kez olarak Arlie Russell Hochschild tarafından ele alınmıştır (2). Daha sonra duygusal emek kavramının kuramsal içeriği Ashforth ve Humphrey, Morris ve Feldman, Grandey ve Gross başta olmak üzere çeşitli yazarlar tarafından geliştirilmiştir. Duygusal emek kavramına ilişkin yazarların anlayışı aşağıda sırasıyla ayrıntılı olarak açıklanmıştır.

2.1.1. Arlie Russell Hochschild'in Duygusal Emek Anlayışı

Hochschild, hizmet sunumunda hizmet alanlara karşı belirli duyguların hissedilmesi ve sergilenmesi gerektiğini bildirmiştir. Hochschild'a göre duygusal emek, hem istenilen duygunun hissediliyormuş gibi yapılması hem de istenilen duygunun hissedilmeye çalışılması ile iki şekilde sergilenmektedir. Bu iki duygusal emek stratejisi de çaba gerektirmektedir. Kişinin deneyimlemediği duyguyu taklit etmesi yüzeysel rol yapma olarak adlandırılırken; deneyimlemediği duyguyu gerçekten deneyimlemeye ve hissetmeye çalışması derinden rol yapma olarak adlandırılmaktadır (2).

Hochschild, duygusal emek gerektiren işlerin ortak özelliklerini sıralamıştır. Bu özelliklerden birincisi, halkla yüz yüze veya sesli iletişim kurulmasını gerektirmektedir. İkincisi, çalışanın başka bir kişide korku ve minnettarlık gibi duygusal bir durum yaratmasını gerektirmektedir. Üçüncüsü, işverenin eğitim ve denetimle, çalışanların duygusal faaliyetleri üzerinde bir dereceye kadar kontrolüne izin vermektedir (2).

Duygusal emek bir ücret karşılığı alınıp satılmaktadır. Dolayısıyla duygular ticari bir değer taşımaktadır. Hochschild, duyguların başarılı bir şekilde ticarileştirilmesi sonucu çalışanın kendini sahte veya yabancı olarak algılamadığını ifade etmiştir. Çalışan verdiği hizmetin gerçekte ne kadar kişisel olduğu konusunda bir şekilde tatmin olduğunu hissetmektedir. Derinden rol yapma bu konuda yardımcı olmaktadır (2).

Hochschild'a göre her iki cinsiyet de duygusal emeği sarf etmekte; ancak kadınlar erkeklere göre daha fazla duygusal emek sarf etmektedirler. Ona göre geleneksel toplumsal cinsiyet anlayışı bakımından "kadın" kategorisi zihinsel olarak daha az statü ve otoriteye sahip olmakla ilişkilendirildiği için zayıf statü kalkanına sahiptir. Dolayısıyla kadınların duygusal yaşamları, statü kalkanı tarafından daha az korunmaktadır. Ayrıca, her cinsiyet için yönetilen kalbin farklı bir bölümü ticari bir değer taşımaktadır. Kadınlar savunma amaçlı daha çok cinsel güzelliği, çekiciliği ve ilişkisel becerileri kullanmaktadırlar. Onlara göre, ticari sömürü karşısında bu kapasiteleri en savunmasız hale gelmektedir. Bu nedenle bu kapasitelerinden dolayı yabancılaşma ihtimalleri yüksektir. Başkalarının statüsünü genişletmeye ve refahını artırmaya yönelik olan duygusal emek, Ivan Illich tarafından "gölge emek" olarak tanımlanmakta olup, ev işi gibi tam olarak emek sayılmayan; ancak yapılması başka işler yönünden çok önemli olan görünmeyen bir çabadır. Sonuçta iyi ev işlerinde olduğu gibi harcanan çaba ortaya konulmazken temiz ev ve hoş bir gülümseme sunulmaktadır (2).

2.1.2. Ashforth ve Humphrey'in Duygusal Emek Anlayışı

Ashforth ve Humphrey, duygusal emeği kurum tarafından hizmet süreçlerinde beklenen duyguların gösterilmesi olarak tanımlamışlardır. Onlara göre hangi duyguların gösterilmesi gerektiğini gösterim kuralları belirlemektedir. Ashforth ve Humphrey, gösterim kuralları ile davranışın altında yatan duygulardan ziyade davranışlara odaklanmaktadırlar. Dolayısıyla duygu yönetimine gerek kalmadan gösterim kurallarına uyulabilmektedir. Bu şekilde çalışanların, yöneticilerin ve hizmet alanların kurallara uyumu kolaylıkla gözlenebilmektedir. Bu anlayış hem davranışı vurgulamakta hem de duygu deneyimini duygu ifadesinden ayırmaktadır (3).

Ashforth ve Humphrey, Hochschild (2)'in duygusal emek anlayışını genişleterek yüzeysel rol yapmaya ve derinden rol yapmaya ek olarak "doğal duygular"ı üçüncü tip duygusal emek stratejisi olarak ileri sürmüşlerdir. Doğal duygular, kendiliğinden deneyimlenen ve gerçek duygu ifadeleri olup, çalışanlar tarafından daha az çaba ile sarf edilmektedir. Bunun yanında Ashforth ve Humphrey duygusal emeğin olumlu ve olumsuz fonksiyonlarına odaklanmaktadırlar. Ashforth

ve Humphrey'a göre duygusal emek etkileşimi düzenlemekte ve kişilerarası sorunları ortadan kaldırmaktadır. Bu sayede görev etkinliğini kolaylaştırmaktadır. Ayrıca duygusal emek kişinin kendisinden beklenen rolü canlandırmasına izin vererek kendini ifade etmesine yardımcı olabilmektedir (3).

Ashforth ve Humphrey, hizmet alanların gösterilen ifadeyi doğal olarak algılaması ile duygusal emeğin görev etkinliğini artırdığını ileri sürmüşlerdir. Bununla birlikte duygusal emek, hizmet alanlarda bir hizmet verenin olmasına bağlı hizmet beklentilerini artırabilir ve bunlar hizmet sunumunda karşılanamayabilir. Böylece duygusal emek, gerçekte hissedilen ve gösterilmesi istenen duygular arasında çatışma anlamına gelen duygusal uyumsuzluğu tetikleyebilmekte ve kişinin gerçek kimlik duygusunu etkileyebilmektedir. Bir başka ifadeyle, duygusal emek iki ucu keskin bir kılıç gibidir. Duygusal emek, görev etkinliğini ve kendini ifade etmeyi kolaylaştırabilmektedir; ancak hem karşılanamayan hizmet alan beklentilerini artırabilmekte hem duygusal uyumsuzluk ve kendine yabancılaşmayı tetikleyebilmektedir. Son olarak Ashforth ve Humphrey, duygusal emeğe ilişkin bu bakış açısını kimlik kavramını ele alarak zenginleştirmektedirler. Sosyal kimlik teorisinden yararlanılarak duygusal gösterim kuralları ile özdeşim kuran çalışanlarda, bu özdeşim ne kadar büyük ise refah üzerindeki olumsuz etkiler o kadar zayıf ve olumlu etkiler ise o kadar güçlüdür. Çalışanların bu özdeşim sırasındaki duygusal emeği iç (psikolojik) ve dış (kurumsal) baskıları uyarmaktadır (3).

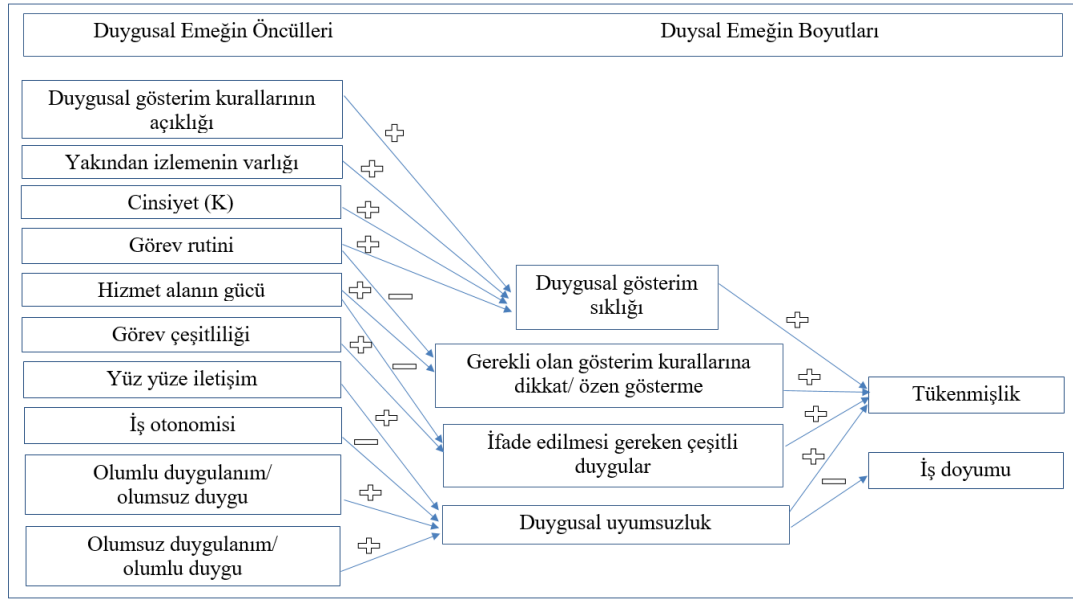
Yüzeysel rol yapma ve derinden rol yapma kişinin kendi duyguları ile duygu ifadeleri arasında uyum sağlamak için iç baskıyı uyarmaktadır. Dış baskı ise duyguların ifadesi ve duyguların fazla deneyimlenmesi ile ilgilenmektedir. Diğer bir dış baskı unsuru ise hizmet yönetimlerinde kullanılan ve çalışanları işe alma, seçme ve sosyalleştirme sırasında harcanan çaba olarak kendini gösteren kültürel kontroldür. Örneğin, bir çalışanın beklentisi yüksek olan hizmet alanlarla ne kadar sık teması olursa, kurumun çalışan üzerinde kontrolü o kadar artmaktadır. Kurum çalışanın duygusal ifadesini kontrol etmeye ve gerçek duygu deneyimi ile uyumlu hale getirmeye çalışmaktadır. Ancak çalışanlar, bu baskılara karşı çeşitli davranışsal ve bilişsel savunma mekanizmaları kullanabilmektedirler (3).

2.1.3. Morris ve Feldman'ın Duygusal Emek Anlayışı

Morris ve Feldman, duygusal emeği kişilerarası etkileşim boyunca kurumsal olarak beklenen duyguyu ifade etmek için gereken çaba, planlama ve kontrol olarak tanımlamışlardır (9). Hochschild (2)'in duygusal emek anlayışından farklı olarak Morris ve Feldman, duyguların yönetimine değil, davranışların ifade edilmesine odaklanmaktadırlar. Çünkü kurumun beklentisi uygun davranışların sergilenmesi yönündedir. Morris ve Feldman, duygusal emeğin dört boyutu olduğunu ifade etmişlerdir Bunlar: Duygusal gösterim sıklığı, gerekli olan gösterim kurallarına dikkat/özen gösterme, ifade edilmesi gereken çeşitli duygular ve duygusal uyumsuzluktur (9). (Şekil 2.1.). Bu boyutlara aşağıda yer verilmiştir:

- Duygusal gösterim sıklığı: Duygusal emeğin ne sıklıkla sergilendiğini ifade etmektedir.
- Gerekli olan gösterim kurallarına dikkat/özen gösterme: Çalışanların duygusal emek sergilerken psikolojik enerji ve fiziksel çabalarını ifade etmektedir. Bu boyutun içinde duygusal gösterim süresi ve yoğunluğu yer almaktadır. Duygusal gösterim süresinin uzaması ile daha fazla çaba sarf edildiğinden dolayı, daha fazla duygusal emek sergilenmektedir. Duygusal gösterim süresi ve yoğunluğu arasında pozitif bir ilişki olup sürenin uzaması duygusal yoğunluğu artırmaktadır. Örneğin, hemşirelik gibi uzun süreli etkileşim gerektiren mesleklerde daha fazla duygusal yoğunluk görülmektedir.
- İfade edilmesi gereken çeşitli duygular: Çalışanların sergilemeleri gereken çeşitli duyguları ifade etmektedir. Bu duygular ne kadar çeşitli ise duygusal emek de o kadar fazla sarf edilmektedir. Örneğin, eğitim hizmetlerinde profesörlerin, gösterim kurallarında sıklıkla değişim olmaktadır. Pozitif duygular coşku yaratmak, negatif duygular disiplin sağlamak ve nötr duygular ise adalet ve profesyonellik için sergilenmektedir.
- Duygusal uyumsuzluk: Gerçekte hissedilen ve kurum tarafından sergilenmesi istenen duygular arasındaki çatışma durumunu ifade etmektedir. Çalışanlar, bu durumda daha fazla kontrollü, beceri ve özen gerektiren şekilde hareket etmelidirler. Örneğin, gerçekten inandığı ürünleri satan bir satıcı daha az duygusal emek sergilerken, kişilerarası etkileşim sürecinde gerçek

duygularını yansıtmayıp kendisinden beklenen duyguları gösteren kişi daha fazla duygusal emek sergilemektedir. Aynı şekilde uzun dönem yatmakta olan ve ölmek üzere olan bir hastaya karşı, onun bakımından sorumlu olan hemşirenin gerçek duygularını yansıtmayıp tarafsız bir şekilde hastaya yaklaşması için, daha fazla duygusal emek sarf etmesi gerekmektedir.



Şekil 2.1. Morris ve Feldman'ın duygusal emek süreci (9)

Morris ve Feldman, duygusal emegin dört boyutunun her biri için kurumsal, iş ile ilgili ve bireysel özellikleri içeren öncülleri sunmuşlardır (9). Bunlar:

-Duygusal gösterim sıklığının öncülleri:

- Duygusal gösterim kurallarının açıklığı: Çalışanlar hizmet alanlarla ne kadar çok etkileşimde bulunurlarsa, kurum da açık kuralları belirleyerek onların davranışlarını o kadar sık kontrol etmektedir. Dolayısıyla duygusal gösterim kurallarının açıklığı ile duygusal gösterim sıklığı arasında pozitif bir ilişki olduğu görülmektedir.
- Yakından izlemenin varlığı: Kurumda yakından izleme, çalışanların uygun duygu gösteriminde bulunmalarını sağlamaktadır. Dolayısıyla yakından izleme ile duygusal gösterim sıklığı arasında pozitif bir ilişki bulunmaktadır.
- Cinsiyet: Kadınların, erkeklere göre daha fazla duygusal emek gösteriminde bulunmaları beklenmektedir.

- Görev rutini: Duygusal gösterim sıklığı ile görev rutini arasında pozitif bir ilişki vardır. Çalışanlar görev rutinlerinde hizmet alanlarla ne kadar çok etkileşimde bulunurlarsa o kadar çok duygusal gösterimde bulunmaktadır.

-Gerekli olan gösterim kurallarına dikkat/özen göstermenin öncülleri:

- Görev rutini: Çalışanların hem görev rutinlerini hızlı ve aynı şekilde yerine getirmeleri hem de yoğun duygu ifadelerinden kaçınmaları gerekmektedir. Ashforth ve Humphrey, yoğun duygu ifadelerinin, standart işleyişi etkileyerek rutin görev performansını bozduğunu bildirmişlerdir. Dolayısıyla görev rutini ile gerekli olan gösterim kurallarına dikkat/özen gösterme arasında negatif bir ilişki olduğu görülmektedir.
- Hizmet alanının gücü: Duygu gösterimleri hedef kitleye göre değişebilmektedir. Hochschild (2), çoğu uçuş görevlisinin first class ve business class yolcularla daha samimi ve uzun süreli bir etkileşimde bulunması gerektiğini ifade etmiştir. Dolayısıyla hizmet alanının gücü ile gerekli olan gösterim kurallarına dikkat/özen gösterme arasında pozitif bir ilişki vardır.

-İfade edilen çeşitli duyguların öncülleri:

- Hizmet alanının gücü: Hizmet alanının gücü ne kadar fazla ise sergilenmesi gereken duygu çeşitliliği o kadar azdır. Dolayısıyla hizmet alanının gücü ile ifade edilen çeşitli duygular arasında negatif bir ilişki bulunmaktadır.
- Görev çeşitliliği: Çalışanların görev çeşitliliği ile ifade edilen çeşitli duygular arasında pozitif bir ilişki söz konusudur. Buna göre görev çeşitliliği ne kadar fazla ise sergilenmesi gereken duygu çeşitliliği o kadar fazladır. Özellikle hizmet alanlardaki farklılık ve hizmetin doğasına bağlı olarak ifade edilen duygular değişmektedir.

-Duygusal uyumsuzluğun öncülleri:

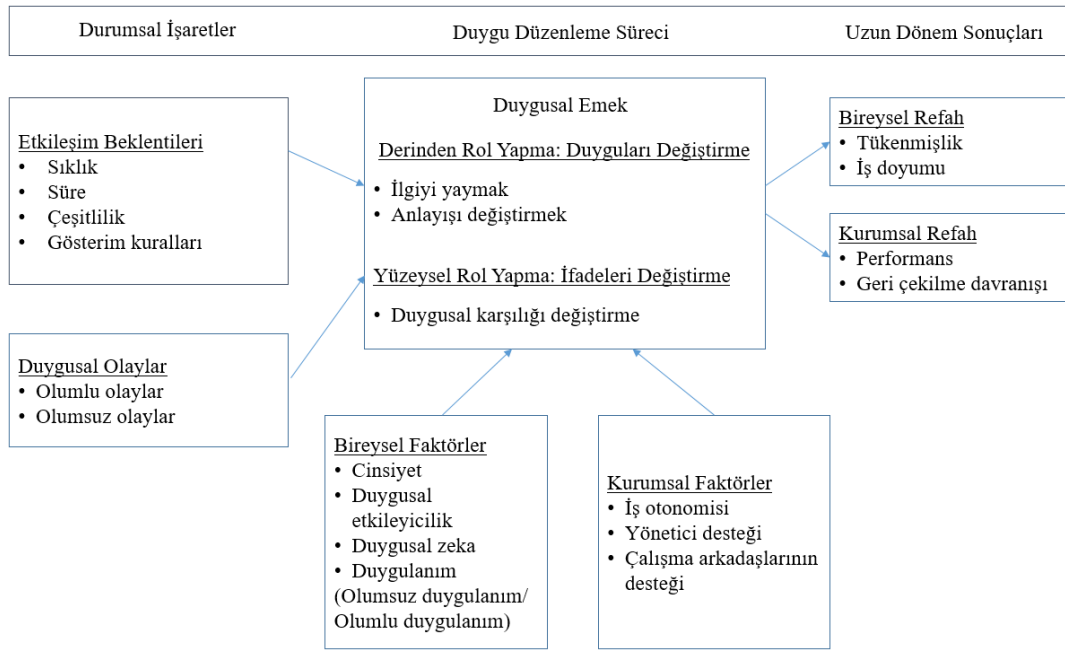
- Yüz yüze iletişim: Yüz yüze etkileşim gerektiren işler daha çok duygusal uyumsuzluğa neden olmaktadır. Çünkü yüz yüze etkileşim sırasında gerçekte hissedilmeyen duyguların ifade edilmesi, daha şiddetli olarak ve o an hissedilmekte olup daha çok duygusal uyumsuzluğa yol açmaktadır.
- İş otonomisi: İş otonomisi yüksek olan çalışanlar, daha az duygusal uyumsuzluk yaşamaktadırlar.

- Duygulanım: Olumlu ve olumsuz duygulanım, duygusal uyumsuzluğu belirgin olarak etkilemektedir. Olumlu duygulanıma sahip bireylerin olumsuz duygu ifadesi sergilemeleri gerektiğinde duygusal uyumsuzlukları artmaktadır. Aynı şekilde olumsuz duygulanıma sahip bireylerin olumlu duygu ifadesi sergilemeleri gerektiğinde duygusal uyumsuzluklarının arttığı görülmektedir.

Morris ve Feldman, duygusal emeğin bu dört boyutunun tükenmişlik ve iş doyumunu ile ilişkisini ele almışlardır. Buna göre duygusal gösterim sıklığı, gerekli olan gösterim kurallarına dikkat/özen gösterme, ifade edilen çeşitli duygular ve duygusal uyumsuzluk boyutlarının daha fazla duygusal tükenmeye yol açtığını; ancak sadece duygusal uyumsuzluk boyutunun iş doyumunda azalmaya neden olduğunu ortaya koymuşlardır (9).

2.1.4. Grandey'in Duygusal Emek Anlayışı

Grandey (14), duygusal emeği kurumsal hedefler için hem duyguları hem de duyguların ifade edilme biçimini düzenleme süreci olarak tanımlamıştır. Grandey, Morris ve Feldman (9)'ın duygusal emek anlayışında yer alan dört boyutun, çalışanların duygu yönetim sürecini tam olarak tanımlamadığını belirtmiştir (14). Grandey, duygusal emek ile onun öncülleri ve sonuçları arasındaki ilişkiyi ele alan kapsamlı bir çerçeve sunmuştur (Şekil 2.2.). Bu çerçeve dört bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde, “etkileşim beklentileri”ni (sıklık, süre, çeşitlilik ve gösterim kuralları) ve “duygusal olaylar”ı (olumlu ve olumsuz olaylar) içeren durumsal işaretler yer almaktadır. İkinci bölüm, yüzeysel rol yapma ve derinden rol yapma duygusal emek stratejilerini içeren duygu düzenleme sürecinden oluşmaktadır. Üçüncü bölüm, bireylerin duygu yönetimini etkileyen bireysel faktörlerden (cinsiyet, duygusal etkileycilik, duygusal zekâ ve duygulanım (olumlu/olumsuz duygulanım) ve kurumsal faktörlerden (iş otonomisi, yönetici desteği ve çalışma arkadaşlarının desteği) meydana gelmektedir. Dördüncü bölüm ise duygusal emeğin uzun dönem sonuçları olan bireysel refahı (tükenmişlik ve iş doyumunu) ve kurumsal refahı (performans ve geri çekilme davranışı) kapsamaktadır (14).

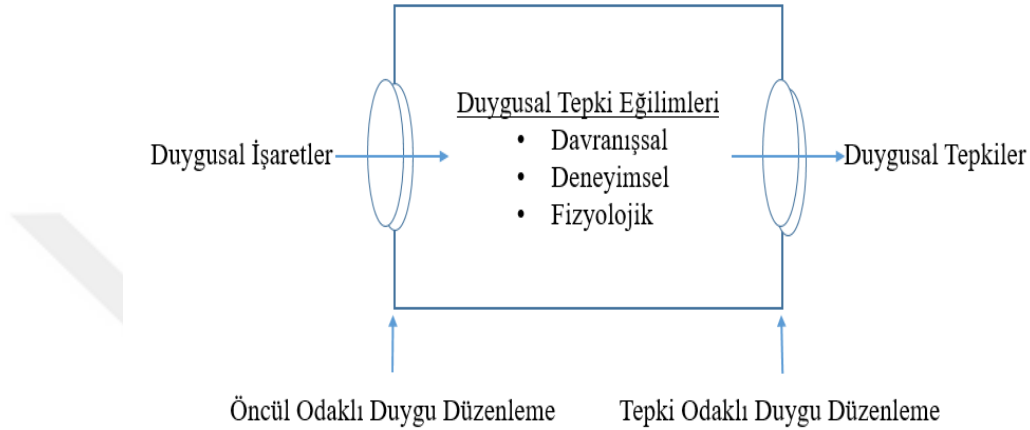


Şekil 2.2. Grandey'in duygusal emek süreci (14)

2.1.5. Gross'un Duygusal Emek Anlayışı

Gross (34), duygu düzenlemenin kişiler tarafından belirli duygulara ne zaman sahip olunduğunu, nasıl yaşandığını ve ifade edildiğini belirleyen bir süreç olduğundan söz etmiştir. Bu süreç, duyguların hem sisteme girerken hem de sistemden çıkarken manipüle edilmesi ile açıklanmaktadır. Gross, duygu düzenleme sürecini “Öncül odaklı duygu düzenleme” ve “Tepki odaklı duygu düzenleme” olarak iki açıdan ele almıştır (33) (Şekil 2.3.). Öncül odaklı duygu düzenleme; durum seçimi, durum değişikliği, dikkat dağıtımı ve bilişsel değişimi içermektedir. Durum seçimi; belirli kişilere ya da durumlara yaklaşılmasını ya da uzaklaşılmasını ifade ederken, durum değişikliği ise duygusal etkinin değiştirilmesi için ortam değişikliğini belirtmektedir. Dikkatin başka yöne verilmesi; dikkat dağıtımını tanımlarken, durumun yeniden algılanması ise bilişsel değişimi açıklamaktadır. Dikkat dağıtımı; içsel durumu, kişisel düşüncelerin odağını değiştirirken, bilişsel değişim ise dışsal durumu değiştirmeye çalışmaktadır (33). Öncül odaklı duygu düzenlemede dikkat dağıtımı, derinden rol yapmaya karşılık gelmektedir; çünkü iç duyguları değiştirmektedir (14). Diğer bir duygu düzenleme süreci olan tepki odaklı duygu düzenleme ise duygunun varlığı ile ortaya çıkan davranışsal, deneyimsel ve fizyolojik tepkileri içermektedir. Tepki odaklı duygu düzenleme, Öncül odaklı duygu

düzenlemede olduğu gibi durum ya da durumun algılanışını yeniden değerlendirmek yerine kişinin duruma tepkisinin duygusal ifadesini manipüle etmektedir. Örneğin, duygusal ifadenin bilinçli olarak engellenmesi sonucu bastırma davranışı sergilenmektedir (33). Tepki odaklı duygu düzenleme, yüzeysel rol yapmaya karşılık gelmektedir; çünkü ifadeyi değiştirmektedir (14).



Şekil 2.3. Gross'un duygusal emek süreci (33)

2.2. Duygusal Emek Boyutları

Duygusal emeğin üç alt boyutu vardır. Bunlar: Yüzeysel rol yapma, derinden rol yapma ve doğal/samimi duygular.

2.2.1. Yüzeysel Rol Yapma

Bu alt boyutta duygular kendiliğinden ortaya çıkmaz. Duygunun ortaya çıkması ve ifade edilmesi için müdahale etmek gerekir. Birey sergilediği duyguyu “kendine ait bir parça” gibi değil de yüz veya bedenine “takılı” bir şey gibi görmektedir. Yüzeysel rol yapmada kişi o duyguyu gerçekten deneyimlememektedir; ancak deneyimliyor gibi görünmeye çalışmaktadır (2). Grandey, yüzeysel rol yapmanın bir olaya tepki olarak ortaya çıkabileceğini ifade etmiştir (14).

2.2.2. Derinden Rol Yapma

Bu alt boyutta duygular otomatik olarak ortaya çıkmaz. Duyguların ortaya çıkması ve hissedilmesi için müdahale gereklidir. Birey, bilinçli zihinsel çalışma ile

sergilediği duyguyu “kendisine ait” olarak görmektedir. Derinden rol yapmada kişi duyguyu deneyimlemeye çalışmaktadır. Bunu ya doğrudan duyguları harekete geçirerek ya da hayal gücünü kullanarak, o duyguyu canlandırarak yapmaktadır (2). Derinden rol yapmada çalışan, ifade ettiği duyguları gerçekten hissettiğine inanmaktadır (33). Grandey, derinden rol yapmanın gün boyunca sergilenebileceğini belirtmiştir (14). Ayrıca Grandey, Gross (34)’un duygusal emek anlayışına göre bireyin öncelikle derinden rol yaptığını ve başarısız olması halinde yüzeysel rol yapmayı tercih ettiğini ifade etmiştir (14).

Duygusal emek boyutlarından derinden rol yapmanın, yüzeysel rol yapmaya göre hizmet performansı üzerinde daha olumlu etkisi olduğu düşünülse de her ikisinin de olumsuz çalışma tutumları, geri çekilme davranışı ve tükenmişlik ile ilişkili olduğu ileri sürülmektedir (14).

2.2.3. Doğal/Samimi Duygular

Bu alt boyutta beklenen duygu ifadesi için duyguların harekete geçirilmesine gerek yoktur. Örneğin, yaralı bir çocuğu görünce sempati duyan bir hemşirenin duyguları kendiliğinden ortaya çıkmaktadır. Beklenen duygu ifadesi, kişi tarafından az bir çaba ile gerçekten deneyimlenmektedir (3).

2.3. Duygusal Emegin Öncülleri

Duygusal emegin öncülleri, “Duygusal Emegi Etkileyen Bireysel Faktörler” ve “Duygusal Emegi Etkileyen Kurumsal Faktörler” olarak iki ana başlık altında ele alınmaktadır. Bunlar:

2.3.1. Duygusal Emegi Etkileyen Bireysel Faktörler

Cinsiyet: Hochschild (2), yaşanan kültüre bağlı kadınların erkeklere göre eylemden çok duyguya yöneldiklerini belirtmiştir. Hochschild (2), Grandey (14), Morris ve Feldman (9) kadınların erkeklere göre daha fazla duygusal emek sarf ettikleri konusunda hemfikirdirler. Hochschild (2), kadınların erkeklere nazaran daha duyarlı yapıya sahip olduklarını ve daha fazla olumlu duygusal tepkiler verebildiklerini ifade etmiştir. Grandey (14)’e göre kadınların duygularını yönetmeleri performans artışına; gerçek duygularını bastırmaları ise daha fazla stres

yaşamalarına neden olabilmektedir. Diğer yandan erkeklerin, kadınlara göre daha fazla duygusal emek sarf ettiklerini gösteren çalışmalar da bulunmaktadır (17, 35).

Duygulanım: Morris ve Feldman (9) tarafından duygulanım, olumlu ve olumsuz olarak iki şekilde ele alınmıştır. Duygulanım, duygusal uyumsuzluğu etkilemektedir. Buna göre olumlu duygulanıma sahip bireyin, olumsuz duygu ifadesi sergilediğinde duygusal uyumsuzluğu artarken, aynı şekilde olumsuz duygulanıma sahip bireyin olumlu duygu ifadesi sergilediğinde duygusal uyumsuzluğu artmaktadır.

Yaş: Yaşla beraber istenen duygu ifadesinin daha kolay ortaya konulmasına bağlı olarak duygusal emek gösterimi artmaktadır (17).

Çalışma yılı: Yapılan bazı çalışmalar deneyimli olmayan akademisyenlerin, deneyimli olanlara göre öğrencilerle etkileşimde bulduklarında daha fazla duygusal emek sarf ettiklerini göstermiştir (19). Ancak çalışma yılının artmasıyla duygusal emek düzeyinin de arttığını gösteren çalışmalar da bulunmaktadır (17, 18).

Empati: Hochschild (2), duygusal emek sarf edilen işlerde empatinin önemli olduğunu ifade etmiştir.

2.3.2. Duygusal Emeği Etkileyen Kurumsal Faktörler

İş otonomisi: Morris ve Feldman (9), iş otonomisinin duygusal uyumsuzluk ile negatif yönde ilişkili olduğunu bildirmişlerdir. Dolayısıyla çalışanlarda iş otonomisinin yüksek olması, duygusal uyumsuzluğu azaltmaktadır.

Yönetici ve çalışma arkadaşlarının desteği: Bu faktör çalışanlar için olumlu bir çalışma ortamı yaratılmasında etkilidir. Hizmet sunumunda olumlu duygusal ifadelerin beklenmesi ve çevrenin olumlu algılanması ile çalışanlar daha az duygusal emek sarf etmektedirler. Kişilerarası olumlu ve destekleyici bir ilişkide çalışanlar, beklenen duyguyu gerçekten hissedebilmektedirler. Dolayısıyla destek görmeleri, çalışanların yaşadıkları stres ile baş etmelerine yardımcı olabilmektedir (14). Çalışma ortamında özellikle yönetici desteğinin, çalışanların duygusal emeği üzerine önemli etkileri bulunmaktadır. Yapılan bir çalışmanın sonuçlarına göre; yönetici desteği ile yüzeysel rol yapmanın çalışanlardaki tükenmişliği artırıcı etkisi azalmaktadır. Diğer yandan yönetici desteği ile derinden rol yapmanın çalışanlardaki tükenmişliği azaltıcı etkisi daha fazla artmaktadır. Ayrıca yönetici desteği ile

derinden rol yapmanın çalışanlardaki iş doyumunu üzerine artıcı etkisi de olumlu yönde etkilenmektedir (36). Bunun yanında çalışma arkadaşlarının desteğine dikkat çeken Hochschild (2), bu destek aracılığıyla çalışanların gerçek duygularını paylaştıklarını ve bu sayede mesleki rol gereksinimlerini ihmal etmediklerini bildirmiştir.

2.4. Duygusal Emegın Sonuçları

Çalışanların duygusal emek sarf etmeleri olumlu ve olumsuz sonuçlara yol açmaktadır.

2.4.1. Olumlu Sonuçları

Gross, öncül odaklı düzenlemenin tepki odaklı düzenlemeye göre bireyin sağlığı açısından daha iyi olduğunu ifade etmiştir (33). Öncül odaklı düzenlemenin, derinden rol yapmaya; tepki odaklı düzenlemenin ise yüzeysel rol yapmaya karşılık geldiğini belirten Grandey'e göre derinden rol yapma, çalışanların hizmet performansını artırmakta ve çalışanlar ile hizmet alanlar arasında olumlu bir hizmet ilişkisi yaratmaktadır. Ayrıca Grandey derinden rol yapmanın, yüzeysel rol yapmaya göre daha fazla çaba gerektirmesine rağmen, derinden rol yapma ile çalışanların ifadelerinin, hizmet alanlar tarafından daha gerçek olarak algılandığını ortaya koymuştur (14).

Ashforth ve Humphrey tarafından ileri sürülen doğal duyguların sergilenmesi için ise yüzeysel rol yapmaya ve derinden rol yapmaya göre daha az çaba gerekmektedir. Ashforth ve Humphrey'e göre duygusal emek, etkileşimi düzenleyerek kişilerarası sorunların önüne geçmektedir. Bu sayede görev etkinliği de olumlu etkilenmektedir. Ashforth ve Humphrey, duygusal emegın, öz yeterliliği yani kişinin görevi başarıyla yerine getirebileceği inancını ve görev etkinliğini artırabildiğini ifade etmişlerdir. Bunun yanında Ashforward ve Humphrey, kurumun olumlu imajını sunmanın ve hizmet alanlarda uygun duyguları uyandırmanın bir yolu olarak, duyguları yönetmenin hizmet alanlarda performansı artırdığını ortaya koymuşlardır (3). Görüldüğü üzere derinden rol yapmanın ve doğal duyguların çalışanlar ve hizmet alanlar üzerinde olumlu sonuçları bulunmaktadır.

2.4.2. Olumsuz Sonuçları

Hochschild'a göre hizmet sunumunda çalışanların gerçek duyguları ile göstermeleri gereken duygu ifadeleri arasında çatışma olması, çalışanlarda duygusal uyumsuzluk olarak tanımlanmakta (2) ve bu durum çalışanların kendilerini sahte ve ikiyüzlü hissetmelerine yol açabilmektedir (3).

Hochschild, yüzeysel rol yapmanın duygusal uyumsuzluğa neden olduğunu ve stresi tetiklediğini bildirmiştir (2). Grandey'e göre bu durum çalışanların sahte hissetmekten hoşlanmamaları veya uzun süre yüzeysel rol yapmalarına bağlı olabilmektedir. Çünkü çalışanların gerçek duygularını bastırma ve gerçek olmayan yani sahte duygularını ifade etme çabası stresle sonuçlanmaktadır. Ayrıca Grandey, yüzeysel rol yapma ile çalışanların hizmet performanslarının düştüğünü bildirmiştir (14).

Ashforth ve Humphrey, duygusal emeğin bir yandan hizmet alanların iyi hizmet beklentilerini artırdığını bir yandan da çalışanlarda duygusal uyumsuzluk ve kendine yabancılaşmayı tetiklediğini ifade etmişlerdir (3). Hochschild, Ashforth ve Humphrey ve Grandey'e göre çalışanların gerçek duygu ifadelerini göstermemeleri, özellikle derinden rol yapmaları, çalışanlarda kendine yabancılaşmaya yol açmaktadır (2, 3, 14). Hochschild, çalışanların duygularını yönetememeleri sonucu bu durumun yaşanabildiğini; ayrıca duygusal uyumsuzluk ve kendine yabancılaşmanın kişisel refahı zayıflatabildiğini belirtmiştir (2). Dolayısıyla yüzeysel rol yapmaya bağlı duygusal uyumsuzlukla ve derinden rol yapma ile kişisel refah (14) içinde yer alan tükenmişlik artmakta ve iş doyumunu azalmaktadır. Morris ve Feldman da yüzeysel rol yapmanın duygusal uyumsuzluğa bağlı, çalışanlarda tükenmişlik ve iş doyumunda azalmaya neden olduğunu ifade etmişlerdir (9, 37).

Çalışanların derinden rol yapmaları ve yüzeysel rol yapmaları, hizmet alanları da etkilemektedir. Özellikle yüzeysel rol yapma, hizmet alanları olumsuz etkilerken, derinden rol yapma ise hizmet alanlarda hem olumlu hem olumsuz geribildirimlere yol açmaktadır (31).

2.5. Hemşirelik Eğitiminde Duygusal Emeğin Önemi

Akademi, “bilim dallarında, güzel ya da uygulamalı sanatlarda orta ve yükseköğretim yapan kimi okullara verilen ad” ya da “üyeleri bilginlerden,

yazarlardan, sanatçılardan oluşan bilim ve sanat kuruluşu” olarak tanımlanmaktadır (1). Genellikle akademi ortaöğretime dayalı, en az dört yarıyılı kapsayan, bilimsel özerkliğe ve kamu tüzel kişiliğine sahip, yüksek düzeyde eğitim - öğretim, bilimsel araştırma, yayın ve danışmanlık yapan; fakülte, enstitü, yüksekokul ve benzeri kuruluş ve birimlerden oluşan yükseköğretim kurumlarını ifade etmektedir (5). Akademik personel ise Yükseköğretim kurumlarında görevli öğretim üyeleri, öğretim görevlileri ve araştırma görevlilerinden oluşan öğretim elemanlarını kapsamaktadır (5). TDK’ya göre öğretim elemanı aynı zamanda akademisyen adını almaktadır (1). Görüldüğü üzere akademisyenlerin bir yandan sürekli eğitim ve gelişimi sürdürmeleri, eş zamanlı olarak da eğitim-öğretim faaliyetlerine katkıda bulunmaları beklenmektedir.

17.09.2020 tarihli Yükseköğretim Bilgi Yönetim Sistemi verilerine göre Türkiye’de devlet üniversitelerinde görevli 65463 kadın ve 83959 erkek akademisyen bulunmaktadır (38). Yani normalde erkek akademisyenlerin sayısı kadınlara göre fazladır. Ancak devlet üniversitelerinin Hemşirelik Fakültelerinin ve Sağlık Bilimleri Fakültelerinin hemşirelik bölümlerinde çalışmakta olan akademisyenlerin 1853’ünün kadın ve 163’ünün erkek olduğu belirlenmiştir (38). Bu durum hemşirelik mesleğinin kadın ağırlıklı olmasından kaynaklanmaktadır. Bunun yanında birincil rolü meslek üyesi yetiştirmek olan akademisyenlerin akademik ortama geçişlerinde; hemşirelik lisans mezunu olma, hemşire olarak çalışma deneyimi, hemşirelikte yüksek lisans yapıyor/yapmış olma gibi belirli şartlar aranması bu alanda kadın akademisyen sayısının fazla olmasını açıklamaktadır.

Hemşirelik eğitiminde ağırlıklı olan kadın akademisyenler, erkeklere göre hem aile hem çalışma hayatını dengede tutma konusunda sorun yaşamaktadırlar (39). Bu durum kadınların eş, anne, arkadaş, meslektaş, araştırmacı, öğretici gibi ev ve çalışma ortamlarında üstlendikleri birçok rolden kaynaklanmaktadır (40, 41). Akademiyi ön planda tutan kadın akademisyenler, evlenme veya çocuk sahibi olma planlarını kariyerlerinin ilerleyen zamanlarına ertelemekte ya da evlenmemektedirler (41). Diğer yandan evli kadın akademisyenler, ev üretim işlerinde başkaları tarafından görünmeyen bir emek sarf etmektedirler (40). Bunlarla beraber akademik ortamda idari görev istememeleri, annelik rollerini yeterince yerine getirememe kaygıları ve çocukları ile geçirdikleri zaman diliminde akademik çalışmaları

gerçekleştiremedikleri düşüncesi ile hissettikleri vicdan azabı da hem aile hem çalışma hayatındaki sorunlardan bazılarıdır (41). Kadın akademisyenler tüm bunlara karşın kendilerinden beklenen rol ve sorumlulukları yerine getirerek duygusal emek sarf etmektedirler.

Hemşirelik, mesleki otonomisi tam gelişmemiş, uygulamalarda özdenetim ve yönetimi kısıtlı, ancak eğitim süreci uzun ve emek gerektiren, mesleki bilimsel bilgi yükü ve becerilere dayanan bir meslektir. Ayrıca hemşirelik mesleğinin temelinde insan ve bakım olgusu yer almaktadır (32). Dolayısıyla hemşirelik eğitiminde duygusal emek, eğitim ve sağlık hizmeti ile ilgili karmaşık rol ve sorumlulukların bileşiminden dolayı katlanmaktadır. Hemşirelik eğitimde kadın akademisyen sayısının fazla olması (38), her yıl artan öğrenci sayısına rağmen öğretim üyesi sayısı artışının geride kalması ve hemşirelik eğitiminin yarısını oluşturan uygulamalı eğitimde öğretim üyesinin evrensel standartların çok üstünde öğrenciye rehberlik etmesi gibi sorunlar da eklendiğinde (42) hemşirelik bölümünde çalışan akademisyenlerin duygusal emeği artmaktadır.

2.6. İş Doymu Kavramı

İş doymu “çalışanların, işlerine karşı duyduğu hoşnutluk ya da hoşnutsuzluk” olarak tanımlanmaktadır (43). Barutçugil ise iş doyumunun, yapılan işin çalışanın ihtiyaçları ve kendi değer yargıları ile örtüşmesi sonucu yaşanan duygu olduğunu açıklamıştır (44).

İş doymu, çalışanların yapmış olduğu işten bekledikleri sonucu elde ettiklerinde oluşmaktadır (45). Yaşamın büyük bir bölümü iş yerlerinde geçtiği için yapılan işten doyum alınması insanı oldukça etkilemektedir. İşinde doyum alan bireyin ruhsal ve bedensel sağlığı olumlu etkilenirken aynı zamanda bu etki aile ve sosyal yaşamına ve çalışma ortamına yansımaktadır (23). İş doymu, hem bireysel mutluluğa yol açmakta hem de organizasyonun etkin işleyişine ve performansının artmasına katkı sağlamaktadır (31). Bunun yanında bireyde iş doyumunun yüksek olması başarı ve kurumsal bağlılığı getirirken; iş doyumunun düşük olması ise işten ayrılma niyetine yol açmaktadır (23).

Seçilen meslekler sadece gereksinimlerin karşılanması veya yaşamın idame ettirilmesi bakımından değil, aynı zamanda psikolojik yönden de mesleki doyum

açısından önemlidir (46). Mesleki konumlarını “kendini gerçekleştirmek” olarak tanımlayan akademisyenler, mesleklerine ilişkin memnuniyetlerini “verdiği doyum” ile ifade etmektedirler (7). Bireysel açıdan akademik çalışmalar; akademisyenlerin mutlu hissetmelerine, kendilerini itibar sahibi olarak görmelerine ve kişisel gelişimlerine katkı sağlamaktadır. Kurumsal açıdan ise akademik çalışmalar bilimin gelişmesini desteklemektedir. Dolayısıyla akademisyenlerin toplum gelişimini desteklemeleri ve fayda üretmeleri, yaptıkları işi anlamlı bulmalarına yol açmaktadır. Bununla beraber akademisyenlerin öğretim ve uzman yetiştirme görevlerinin olması da yaptıkları işi olumlu algılamalarını sağlamaktadır. Öte yandan ekonomik kaygılar, bu olumlu algıyı tam tersine çevirebilmektedir (47). Ayrıca akademisyenlerin, akademik işlerini daha ön planda tutmaları sonucu iş-aile çatışması yaşanmaktadır. Dolayısıyla artan iş yükü ve iş-aile çatışma düzeyi, akademisyenlerin iş doyumlarını azaltmaktadır (6). İş doyumunu; yaş, medeni durum, çocuk sayısı, cinsiyet, duygusal zekâ gibi bireysel ve unvan, iş yükü, sosyal destek görme gibi kurumsal faktörlerden etkilenmektedir (6, 31, 36).

İş doyumunu içsel iş doyumunu ve dışsal iş doyumunu olarak iki boyutta ele alınmaktadır. İçsel iş doyumunu başarı, takdir edilme, terfi gibi işin içsel özelliğine bağlı doyumla ilgili unsurlara odaklanırken; dışsal iş doyumunu ise çalışma koşulları, ücret, çalışma ortamında kurulan ilişkiler gibi işin dışsal özelliğine bağlı doyumla ilgili unsurlardan oluşmaktadır (48).

2.7. Tükenmişlik Kavramı

Tükenmişlik, “başarısız olma, yıpranma, aşırı yüklenmeye bağlı enerji ve kuvvet kaybı veya karşılanamayan istekler sonucu kişinin iç kaynaklarındaki tükenme” olarak tanımlanmaktadır (49). Başka bir tanıma göre tükenmişlik “çalışanların kişilerarası etkileşim sırasında işten kaynaklı olarak duygusal strese maruz kalması ve bunun sonucunda yaşadıkları duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarıda düşme hissi” olarak ele alınmaktadır (50).

Tükenmişlik kısa sürede ve anlık gelişen bir durum değildir, uzun sürede gelişerek bireyin ilk olarak duygusal olarak tükenmesine, sonra duyarsızlaşmasına ve en son da kişisel olarak kendini başarısız görmesine yol açmaktadır (50). Tükenmişlik insanlarla iç içe olan mesleklerde stresle başa çıkamama durumunda

görülmekte olup, çalışanların verimli bir şekilde çalışmalarına engel olmaktadır (51). Özellikle eğitim ve sağlık gibi insan odaklı mesleklerde, çalışma ortamı ile bireyin etkileşimi sonucu bireyde ruhsal ve fiziksel olarak tükenme meydana gelmektedir. Bireysel düzeyde başlayan tükenmişlik daha sonra aile ve iş yaşamını da etkilemektedir (23).

Akademide iş-aile arasındaki dengenin kurulması ve devamlılığı oldukça önemlidir (47). Akademisyenler diğer meslek üyeleri gibi standart çalışma saatlerine sahip değildir, kendi gelişimleri ve öğrencileri ile etkileşim içinde olmaları özel zamanlarından feragat etmelerini gerektirmektedir (52). Dengeyi kurmakta zorlanan akademisyenlerin eve iş götürmeyi yaşam biçimi haline getirdiği görülmektedir. Özellikle geleneksel aile yaşantısının olması ve her iki eşin de akademisyen olması denge kurmayı güçleştirmektedir (47). Akademide bireysel ve kurumsal faktörler, akademik performansı etkileyerek stres yaratmaktadır. Bireysel faktörler arasında iş doyumunun düşük olması, iş ve yaşamla ilgili korku ve kaygı, sinirli, sabırsız, hırslı ve aşırı rekabetçi olma yer almaktadır. Kurumsal faktörler ise adil olmayan ders yükü dağılımı, iş yoğunluğu, yetersiz maaş ve ücret dengesizliği, aileye ve sosyal yaşama vakit ayıramama, işi belli sürede bitirme zorunluluğu, kararlara katılımın önlenmesi, ders programlarının hazırlanmasında taleplerin karşılanmaması ve araştırma olanaklarının yetersizliği şeklinde sıralanmaktadır (53, 54). Bunlara ek olarak akademide “yayınla ya da yok ol” beklentisi, rekabet içeren başarı odaklı ortamlar önemli bir stres kaynağıdır. Dolayısıyla özellikle bir doktora öğrencisi veya kariyerinin başındaki araştırmacı açısından akademisyenlik oldukça stresli olabilmektedir (7). Sonuç olarak uzun süre yaşanan stres, etkin yönetilmediğinde tükenmişliğe neden olmaktadır (50). Tükenmişliği; cinsiyet, çocuk sayısı, yaş, medeni durum, duygusal zekâ gibi bireysel ve unvan, sosyal destek görme, iş yükü ve çalışılan birim gibi kurumsal faktörler etkilemektedir (10, 12, 17, 31).

Akademisyenlerde kişisel, iş ve öğrenci ile ilgili etkenlere bağlı olarak tükenmişlik gelişebilmektedir. Kişinin yaşadığı fiziksel ve psikolojik yorgunluk ve halsizlik derecesi kişisel tükenme olarak tanımlanırken; bu durumun iş ile ilgili ve öğrenci ile ilgili olması da sırasıyla iş ile ilgili tükenme ve öğrenci ile ilgili tükenmeyi ifade etmektedir (55).

2.8. Duygusal Emek, İş Doyumu ve Tükenmişlik İlişkisi

Hochschild'a göre kurumun, çalışanların kişisel duygu durumunu kontrol etmesi, çalışanlarda memnuniyetsizlik oluşturmaktadır. Özellikle beklentisi yüksek ve talepkâr müşteriler ile etkileşim sürecinde gülümsemenin kaybolmaması için çabayı içeren duygusal emek, iş stresine ve tükenmişliğe yol açmaktadır (2).

Morris ve Feldman'a göre mesleğin icrası sırasında çalışanların sarf ettiği gerçek duygular ile mesleğin duygusal gösterim kuralları arasında uyum olmalıdır. Aksi takdirde çalışanlarda duygusal uyumsuzluk görülmekte; bu durum çalışanlarda tükenmişliği artırmakta ve iş doyumunda azalmaya neden olmaktadır (9, 56).

Akademisyenlerin, özgün olmayan duygularını yansıtan yüzeysel rol yapma öğrenciler tarafından algılanabilmektedir. Bu durum öğrencinin öğrenmesini olumsuz etkileyebileceği gibi, öğretim elemanı açısından da tükenmişliğe yol açmaktadır. Derinden rol yapma ise bilinçli çaba ile özgün ifadeyi yansıtacağından, öğretim elemanı açısından kişisel doyum ve iş doyumuna yol açmakta; öğrenci açısından ise başarılı bir öğrenme sağlanmaktadır (21). Doğal duyguların sergilenmesi ise kişiye kendini ifade etme özgürlüğü tanıyarak kişisel refahı artırmaktadır (3). Akademisyenlerin iş doyumlarında azalma ve tükenmişlik düzeylerinde artma eğitim öğretim sürecine de yansıtacağından dolayı bu süreci etkin şekilde yürütmeleri ve duygularını yönetmeleri beklenmektedir.

3. BİREYLER VE YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Şekli

Hemşirelik lisans programlarında görevli akademisyenlerin duygusal emek düzeyleri ve duygusal emek, iş doyumu ve tükenmişlik arasındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla gerçekleştirilen bu araştırma tanımlayıcı ve ilişkisel olarak tasarlanmıştır. Araştırmanın ilişkisel boyutu için yapısal eşitlik modeli (YEM) [Structural equation modeling (SEM)] kullanılmıştır.

3.2. Araştırmanın Yapıldığı Yer ve Özellikleri

Araştırma Türkiye'deki devlet üniversitelerinin Hemşirelik Fakülteleri ve Sağlık Bilimleri Fakülteleri Hemşirelik Bölümlerinde gerçekleştirilmiştir. Türkiye'nin 7 coğrafi bölgesinde yer alan ve rastgele olarak seçilen fakültelerin yer aldığı üniversiteler aşağıda sıralanmaktadır.

- Akdeniz Bölgesinde; Çukurova Üniversitesi, Mersin Üniversitesi ve Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi,
- Ege Bölgesinde; Pamukkale Üniversitesi, Ege Üniversitesi ve İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi,
- Güneydoğu Anadolu Bölgesinde; Harran Üniversitesi ve Kilis 7 Aralık Üniversitesi,
- Doğu Anadolu Bölgesinde; Atatürk Üniversitesi ve İnönü Üniversitesi,
- Karadeniz Bölgesinde; Ordu Üniversitesi, Düzce Üniversitesi, Ondokuz Mayıs Üniversitesi ve Amasya Üniversitesi,
- İç Anadolu Bölgesinde; Hacettepe Üniversitesi, Selçuk Üniversitesi, Yozgat Bozok Üniversitesi, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi ve Kırıkkale Üniversitesi,
- Marmara Bölgesinde; Sağlık Bilimleri Üniversitesi, Trakya Üniversitesi ve İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa çalışma kapsamına alınmıştır.

Bu üniversiteler ile ilgili açıklamalara aşağıda yer verilmiştir:

Atatürk Üniversitesi, 6990 sayılı Kanun ile 7 Haziran 1957 tarihinde kurulmuştur. Hemşirelik Fakültesi ise 2016 tarihinde kurulmuştur. Kurumda 55 akademisyen ve 1155 öğrenci yer almaktadır (57).

İnönü Üniversitesi, 3 Nisan 1975 tarihli Resmî Gazete’ de yayımlanarak yürürlüğe giren 1872 sayılı ‘İnönü Üniversitesi Kanunu’ ile kurulmuştur. Hemşirelik Fakültesi ise 17.08.2017 tarihinde kurulmuştur. Kurumda 24 akademisyen yer almakta olup öğrenci sayıları ise örgün öğretimde 551 ve ikinci öğretimde 345’tir (58).

Harran Üniversitesi, 11.07.1992 tarihli ve 21281 sayılı Resmi Gazete’ de yayımlanan 03.07.1992 tarih ve 3837 sayılı Kanun ile kurulmuştur. Sağlık Bilimleri Fakültesi ise 25.01.2016 tarihli ve 2016/8562 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile kurulmuştur. Kurumda aktif olarak hemşirelik programı bulunmaktadır. Kurumda hemşirelik bölümünde 18 akademisyen ve 407 öğrenci yer almaktadır (59).

Kilis 7 Aralık Üniversitesi, 29 Mayıs 2007 tarih ve 26536 sayılı Resmi Gazete’ de yayımlanarak yürürlüğe giren 5662 sayılı Kanun ile kurulmuştur. Sağlık Bilimleri Fakültesi ise 2018 yılında Yusuf Şerefoğlu Sağlık Bilimleri Fakültesi olarak kurulmuştur. Kurumda aktif olarak hemşirelik ve sağlık yönetimi programları bulunmaktadır. Hemşirelik bölümünde 14 akademisyen ve 374 öğrenci yer almaktadır (60).

Sağlık Bilimleri Üniversitesi, 6 Kasım 1903 tarihinde kurulmuştur. Hemşirelik Fakültesi ise Hamidiye Hemşirelik Fakültesi olarak 2011 yılında İstanbul Üniversitesi bünyesinde kurulmuştur. Kurumda 25 akademisyen ve 267 öğrenci yer almaktadır (61).

İstanbul Üniversitesi–Cerrahpaşa, 5 Mayıs 2018 tarihli, 30425 sayılı Resmi Gazete’ de yayımlanarak 7141 sayılı Kanun ile İstanbul Üniversitesi’nden ayrılarak yeni bir üniversite olarak kurulmuştur. Hemşirelik Fakültesi ise Florence Nightingale Hemşirelik Fakültesi olarak İstanbul Üniversitesi’ne bağlı iken 09.05.2018 tarihinde kabul edilen 7141 sayılı Kanun ile kurulmuş olup 18.05.2018 tarih ve 30425 sayılı Resmi Gazete’ de yayımlanarak İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa bünyesine geçmiştir. Kurumda 56 akademisyen ve 1165 öğrenci yer almaktadır (62).

Trakya Üniversitesi, 41 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile 20 Temmuz 1982 tarihinde kurulmuştur. Sağlık Bilimleri Fakültesi ise 04/09/2008 tarihli ve 26987 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan 30/7/2008 tarihli ve 2008/14019 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile Edirne ilinde kurulmuştur. Kurumda aktif olarak beslenme ve diyetetik, fizyoterapi ve rehabilitasyon, odyoloji, sağlık yönetimi, sağlık

yönetimi (İÖ) ve hemşirelik programları bulunmaktadır. Kurumda hemşirelik bölümünde 32 akademisyen ve 623 öğrenci yer almaktadır (63).

Amasya Üniversitesi, 17 Mart 2006 tarih ve 26111 sayılı Resmi Gazete' de yayımlanarak 5467 sayılı Kanun ile kurulmuştur. Sağlık Bilimleri Fakültesi ise 1992'de kurulmuştur. Kurumda aktif olarak hemşirelik ve ebelik programları bulunmaktadır. Hemşirelik bölümünde 16 akademisyen ve 303 öğrenci yer almaktadır (64).

Düzce Üniversitesi, 17 Mart 2006 tarih 26111 sayılı Resmi Gazete' de yayımlanan 5467 sayılı Kanun ile kurulmuştur. Sağlık Bilimleri Fakültesi ise 12.12.2016 tarihli ve 2016/9648 sayılı kararname ile kurulmuştur. Kurumda aktif olarak hemşirelik ve sosyal hizmet programları bulunmaktadır. Hemşirelik bölümünde 26 akademisyen ve 362 öğrenci yer almaktadır (65).

Ondokuz Mayıs Üniversitesi, 1 Nisan 1975 tarihinde 1873 sayılı Kanun ile kurulmuştur. Sağlık Bilimleri Fakültesi ise 08/04/2016 tarihinde kurulmuştur. Kurumda aktif olarak beslenme ve diyetetik, dil ve konuşma terapisi, ebelik, sağlık yönetimi, sosyal hizmet ve hemşirelik programları bulunmaktadır. Hemşirelik bölümünde 40 akademisyen ve 386 öğrenci yer almaktadır (66).

Ordu Üniversitesi, 17 Mart 2006 tarih ve 26111 sayılı Resmi Gazete' de yayımlanarak 5467 sayılı Kanun ile kurulmuştur. Sağlık Bilimleri Fakültesi ise 8 Nisan 2016 tarihli 29678 sayılı Resmi Gazete' de yayımlanan Bakanlar Kurulu Kararı ile kurulmuştur. Kurumda aktif olarak sağlık yönetimi ve hemşirelik programları bulunmaktadır. Hemşirelik bölümünde 16 akademisyen ve 321 öğrenci yer almaktadır (67).

Hacettepe Üniversitesi, 8 Temmuz 1967 tarih ve 892 sayılı Kanun ile kurulmuştur. Hemşirelik Fakültesi ise 25.11.2012 tarih ve 2012/3902 sayılı Resmi Gazete' de yayımlanan Bakanlar Kurulu Kararı ile kurulmuştur. Kurumda 59 akademisyen ve 1029 öğrenci yer almaktadır (68).

Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, 5662 sayılı Kanun ile 28 Mayıs 2007 tarihinde kurulmuştur. Sağlık Bilimleri Fakültesi ise Bakanlar Kurulu Kararı ile 8 Nisan 2016 tarihli ve 29678 sayılı Resmi Gazete' de yayımlanan karar gereği kurulmuştur. Kurumda beslenme ve diyetetik, hemşirelik ve sağlık yönetimi

programları aktif olarak bulunmaktadır. Kurumda hemşirelik bölümünde 18 akademisyen ve 301 öğrenci yer almaktadır (69).

Kırıkkale Üniversitesi, 3 Temmuz 1992 tarihinde kurulmuştur. Sağlık Bilimleri Fakültesi ise 28/3/1983 tarihli ve 2809 sayılı Kanunun ek 30'uncu maddesine göre, Bakanlar Kurulu Kararı ile 19/12/2008 tarihinde Resmi Gazete' de yayımlanarak kurulmuştur. Kurumda beslenme ve diyetetik, çocuk gelişimi, fizyoterapi ve rehabilitasyon, sosyal hizmet, sağlık yönetimi ve hemşirelik programları aktif olarak bulunmaktadır. Kurumda hemşirelik bölümünde 16 akademisyen ve 429 öğrenci yer almaktadır (70).

Selçuk Üniversitesi, 1 Nisan 1975'te yürürlüğe giren "Dört Üniversitenin Kurulması ile İlgili 1873 Sayılı Kanun" ile kurulmuştur. Hemşirelik Fakültesi ise 14/05/2018 tarihinde Bakanlar Kurulu Kararı ile kurulmuştur. Kurumda 31 akademisyen ve 816 öğrenci yer almaktadır (71).

Yozgat Bozok Üniversitesi, 01 Mart 2006 tarihinde 5467 sayılı Kanun ile kurulmuştur. Sağlık Bilimleri Fakültesi ise 26 Kasım 2017 tarihinde Resmi Gazete' me yayımlanan Kanun ile kurulmuştur. Kurumda çocuk gelişimi, ebelik, hemşirelik programları aktif olarak bulunmaktadır. Hemşirelik bölümünde 18 akademisyen ve 461 öğrenci yer almaktadır (72).

Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, 17 Mart 2006 tarih ve 26111 sayılı Resmi Gazete' de yayımlanan 5467 sayılı Kanun ile kurulmuştur. Sağlık Bilimleri Fakültesi ise 08 Nisan 2016 tarih ve 29678 sayılı Resmi Gazete' de yayımlanan 2016/8562 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile 25 Ocak 2016 tarihinde kurulmuştur. Kurumda acil yardım ve afet yönetimi, acil yardım ve afet yönetimi (İÖ), beslenme ve diyetetik, hemşirelik programları aktif olarak bulunmaktadır. Hemşirelik bölümünde 34 akademisyen ve 385 öğrenci yer almaktadır (73).

Çukurova Üniversitesi, 30.11.1973 tarihinde çıkan 1786 sayılı Kanun ile kurulmuştur. Sağlık Bilimleri Fakültesi ise 27 Ağustos 2015 tarih ve 29458 sayılı Resmi Gazete' de yayımlanan 2015/8052 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile kurulmuştur. Kurumda ebelik ve hemşirelik programları aktif olarak bulunmaktadır. Kurumda hemşirelik bölümünde 19 akademisyen ve 883 öğrenci yer almaktadır (74).

Mersin Üniversitesi, TBMM'nin 3 Temmuz 1992 tarihinde kabul ettiği 3837 sayılı Kanun ile kurulmuş olup, 10 Kasım 1992 tarihinde faaliyete geçmiştir.

Hemşirelik Fakültesi ise 17 Ağustos 2017 tarihli ve 30157 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan 2017/10549 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile kurulmuştur. Kurumda 32 akademisyen ve 203 öğrenci yer almaktadır (75).

Ege Üniversitesi, 20 Mayıs 1955 tarihinde yayımlanan 6595 sayılı Kanun ile 9 Mart 1956 tarihinde eğitim-öğretim hayatına başlamıştır. Hemşirelik Fakültesi ise Bakanlar Kurulu'nun 26/09/2011 tarihli 2011/2276 sayılı Kararnamesi ile kurulmuştur. Kurumda 86 akademisyen ve 1537 öğrenci yer almaktadır (76).

İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi, 14.07.2010 tarihinde kabul edilen ve 21.07.2010 tarihli ve 27648 sayılı Resmi Gazete’ de yayımlanan 6005 sayılı “Yüksek Öğretim Kurumları Teşkilatı Kanunu” ile “Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun” hükmünce kurulmuştur. Sağlık Bilimleri Fakültesi ise 14.07.2010 tarihinde kabul edilen ve 22.07.2010 tarihinde Resmi Gazete’ de yayımlanan “Yüksek Öğretim Kurumları Teşkilatı Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun” hükmünce kurulmuştur. Kurumda beslenme ve diyetetik, fizyoterapi ve rehabilitasyon, hemşirelik programları aktif olarak bulunmaktadır. Kurumda hemşirelik bölümünde 35 akademisyen ve 743 öğrenci yer almaktadır (77).

Pamukkale Üniversitesi, 11 Temmuz 1992 tarihinde yayımlanan 3837 sayılı Kanun ile kurulmuştur. Sağlık Bilimleri Fakültesi ise 27 Ağustos 2015 tarih ve 29458 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan 2015/8052 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile kurulmuştur. Kurumda aktif olarak hemşirelik programı yürütülmektedir. Ayrıca kurumda hemşirelik bölümünde 28 akademisyen ve 558 öğrenci yer almaktadır (78).

3.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini Türkiye’deki devlet üniversitelerinin Hemşirelik Fakültelerinin ve Sağlık Bilimleri Fakültelerinin Hemşirelik Bölümlerinde görev yapan akademisyenler (Araştırma görevlisi, Öğretim görevlisi, Dr. Öğretim üyesi, Doçent, Profesör) oluşturmuştur. Yükseköğretim Bilgi Yönetim Sistemi’nin resmi sitesinde 25.01.2019 tarihli verilere dayalı olarak evren sayısı 1669 olarak saptanmıştır (38).

Örneklem büyüklüğünün hesaplanmasında evreni bilinen araştırmalarda kullanılan örnekleme formülünden yararlanılmıştır (Formül 3.1.). Ülkemizde yapılan

çalışmalarda duygusal emeğin orta düzeyde olduğu bilgisinden hareketle (18) %95 güven aralığında, 0,05 yanılma payı ile minimum örneklem büyüklüğü 312 olarak belirlenmiştir. Ancak yapısal eşitlik modeline göre orta düzeyde örneklem hacmi hedeflendiğinden, 474 kişiye ulaşılmıştır (79).

$$n = \frac{N \cdot t^2 \cdot p \cdot q}{d^2 \cdot (N-1) + t^2 \cdot p \cdot q} \quad n = \frac{1669 \cdot (1,96)^2 \cdot (0,5) \cdot (0,5)}{(0,05)^2 \cdot (1669-1) + (1,96)^2 \cdot (0,5) \cdot (0,5)} = 312 \quad (3.1.)$$

Araştırmanın örnekleme aşığıdaki formül kullanılarak tabakalı örnekleme yöntemi ile ulaşılmıştır (Formül 3.2):

$$\text{Tabaka ağırlığı} = \frac{\text{Birim sayısı (örneklem büyüklüğü)}}{N} = \frac{312}{1669} = 0.186 \quad (3.2.)$$

Evrendeki birim sayısı (evren)

Bulunan tabaka ağırlığı ile Türkiye'deki 7 coğrafi bölgede yer alan akademisyen sayıları çarpılarak o coğrafi bölgenin minimum örneklem sayısı hesaplanmıştır. Örneğin, Güneydoğu Anadolu Bölgesi için minimum örneklem sayısı: $57 \cdot 0.186 = 11$ olarak hesaplanmıştır. Bu bölge için rastgele sayı tablosundan seçilen üniversitelerdeki akademisyen sayılarının minimum 11 olması gerekmektedir. Ancak yapısal eşitlik modeli doğrultusunda daha fazla kişiye ulaşılmıştır (79).

Tablo 3.1. Coğrafi bölgelerdeki seçilen üniversitelerin toplam akademisyen sayısı, minimum örneklem sayısı ve ulaşılan örneklem sayısı

Coğrafi Bölgeler	Devlet Üniversiteleri Hemşirelik Fakültesi /SBF Hemşirelik Bölümü Sayısı	N (Bölgelere Göre Akademisyen Sayısı)	Bölgesel Minimum Örneklem Sayısı	Basit Rastgele Örneklem İle Seçilen Üniversiteler	Seçilen Üniversitelerde Toplam Akademisyen Sayıları	Seçilen Üniversitelerden Minimum Örneklem Sayısı	Ulaşılan Örneklem Sayısı
Akdeniz	7	215	215*0.186=40	Burdur Mehmet Akif Ersoy Ü Çukurova Ü Mersin Ü	34	40/85*34=16	17
Doğu Anadolu	6	149	149*0.186=28	Atatürk Ü İnönü Ü	55	28/79*55=20	22
Ege	12	388	388*0.186=72	Ege Ü İzmir Kâtip Çelebi Ü Pamukkale Ü	86	72/149*86=42	47
Güneydoğu Anadolu	3	57	57*0.186=11	Harran Ü Kilis 7 Aralık Ü Hacettepe Ü	35	72/149*35=17	26
İç Anadolu	15	362	362*0.186=68	Karamanoğlu Mehmetbey Ü Kırıkkale Ü Selçuk Ü Yozgat Bozok Ü Amasya Ü Düzce Ü On dokuz Mayıs Ü Ordu Ü	28	72/149*28=13	15
Karadeniz	14	250	250*0.186=47	İstanbul Ü -Cerrahpaşa Sağlık Bilimleri Ü Trakya Ü	56	46/113*56=23	30
Marmara	10	248	248*0.186=46		25	46/113*25=10	21
Toplam		1669	312		698	312	474

3.4. Veri Toplama Araçları

Araştırmanın verileri “Tanımlayıcı Özellikler Formu”, “Duygusal Emek Ölçeği”, “Kopenhag Tükenmişlik Envanteri” ve “Minnesota İş Doyumu Ölçeği” aracılığı ile toplanmıştır.

3.4.1. Tanımlayıcı Özellikler Formu

Araştırmacı tarafından hazırlanan bu form; yaş, cinsiyet, medeni durum, çocuk sayısı, öğrenim durumu, unvan, çalışma süresi, çalışılan birim ve lisans alanı hakkında bilgi toplamaya yönelik 10 sorudan oluşmaktadır (EK-1).

3.4.2. Duygusal Emek Ölçeği

Bu araştırmada duygusal emeği ölçmek amacıyla Diefendorff ve ark. (56) tarafından geliştirilen ve Basım ve Beğenirbaş (80) tarafından Türkçe’ye uyarlanan Duygusal Emek Ölçeği kullanılmıştır. Ölçek yüzeysel rol yapma (6 madde: 1, 2, 3, 4, 5, 6), derinden rol yapma (4 madde: 7, 8, 9, 10) ve doğal duygular (3 madde: 11, 12, 13) biçiminde üç boyutu kapsayan, 13 maddeden oluşan 1-5 arasında puanlanan beşli likert tipi bir ölçüm aracıdır. Ölçek puanlamasında “Hiçbir zaman” 1 puan, “Çok nadir” 2 puan, “Bazen” 3 puan, “Çoğu zaman” 4 puan, “Her zaman” 5 puan olarak değerlendirilmektedir. Katılımcıların her madde için bu beş seçenekten birini seçmeleri istenmektedir (50). Ölçeğin değerlendirmesinde puanın artması duygusal emek gösteriminin arttığını ortaya koymaktadır (81).

Türkçe geçerlilik güvenilirlik çalışmasında elde edilen sonuçlara göre ölçeğin tümü için Cronbach alfa katsayısı 0,80 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin KMO değeri: 0,814; İkincil seviye DFA değeri: AGFI: 0,878, GFI: 0,925, CFI: 0,945 ve RMSEA: 0,079 olduğu bulunmuştur (80).

Bu ölçek, yerli yazında yer alan diğer ölçeklere oranla, madde sayısının daha az olması, ifadelerin anlaşılır olması, cevaplama süresinin kısa olması ve kullanım kolaylığı sağlayabilmesi nedenleriyle tercih edilmiştir (80) (EK-2).

Aşağıda ölçeğin alt boyutlarının açıklamaları yer almaktadır (56, 80). Bunlar:

Yüzeysel rol yapma: Kişinin sergilediği ve hissettiği duyguların farklı olmasıdır. Bu alt boyut 6 maddeden oluşmakta olup “Öğrencilerle uygun şekilde

ilgilenebilmek için rol yaparım.”, “Öğrencilerle ilgilenirken iyi hissediyordum rolü yaparım.”, “Öğrencilerle ilgilenirken bir şov yapar gibi ekstra performans sergilerim.” şeklindeki ifadeleri içermektedir.

Derinden rol yapma: Uygun duyguyu sergileme çabasıdır. Bu alt boyut 4 maddeden oluşmakta olup “Öğrencilere göstermek zorunda olduğum duyguları gerçekten yaşamaya çalışırım.”, “Göstermem gereken duyguları gerçekte de hissetmek için çaba harcarım.”, “Öğrencilere göstermem gereken duyguları hissedebilmek için elimden geleni yaparım.” şeklindeki ifadeleri içermektedir.

Doğal duygular: Çalışanların görevlerini yerine getirirken, gerçekten hissettikleri duygulardır. Bu alt boyut 3 maddeden oluşmakta olup “Öğrencilere sergilediğim duygular samimidir.”, “Öğrencilere gösterdiğim duygular kendiliğinden ortaya çıkar.”, “Öğrencilere gösterdiğim duygular o an hissettiklerimle aynıdır.” şeklindeki ifadeleri içermektedir.

3.4.3. Kopenhag Tükenmişlik Envanteri

Bu araştırmada Kristensen ve ark. (55) tarafından geliştirilen ve Türkçe uyarlaması Bakoğlu Deliorman ve ark. (82) tarafından yapılan Kopenhag Tükenmişlik Envanteri kullanılmıştır. Ölçek, kişisel tükenme (6 madde: 9, 13, 14, 15, 17, 19), iş ile ilgili tükenme (7 madde: 2, 4, 6, 8, 10, 12, 16) ve müşteri- hizmet alan (öğrenci) ile ilgili tükenme (6 madde: 1, 3, 5, 7, 11, 18) biçiminde üç boyut ve 19 maddeden oluşan 1-5 arasında puanlanan beşli likert tipi bir ölçüm aracıdır. Ölçekteki maddeler “Hiçbir zaman” 1 puan, “Çok nadir” 2 puan, “Bazen” 3 puan, “Çoğu zaman” 4 puan, “Her zaman” 5 puan olarak puanlandırılmaktadır. Çalışmaya katılanların her madde için bu beş seçenektan birini seçmeleri istenmektedir. Ölçek puanlaması daha sonra 100 (her zaman), 75, 50, 25 ve 0 (hiçbir zaman) şeklinde yeniden kodlanmıştır, böylece daha yüksek puanlar daha fazla tükenmişliğe işaret eder. Tüm tükenmişlik maddeleri birlikte gösterilmiş olup her alt boyuttaki maddeler birbiri ile ilişkilidir (55).

Aşağıda ölçeğin alt boyutlarının açıklamaları yer almaktadır (55). Bunlar:

Kişisel tükenme: Kişinin yaşadığı fiziksel ve psikolojik yorgunluk ve halsizlik derecesidir. Bu alt boyut 6 maddeden oluşmakta olup “Ne sıklıkta kendinizi yıpranmış hissedersiniz?”, “Kendinizi ne sıklıkta fiziksel olarak bitkin

hissederseniz?”, “Kendinizi ne sıklıkta duygusal olarak bitkin hissedersiniz?” şeklindeki soruları içermektedir.

İş ile ilgili tükenme: Kişi tarafından işiyle ilgili olarak algılanan fiziksel ve psikolojik yorgunluk ve halsizlik derecesidir. Bu alt boyut 7 maddeden oluşmakta olup “İşiniz nedeniyle tükendiğinizi hisseder misiniz?”, “İşiniz duygusal anlamda yorucu mudur?”, “İşiniz sizi bunaltır mı?” şeklindeki soruları içermektedir. Ayrıca “İş dışı zamanlarınızda aileniz ve arkadaşlarınız için yeterli vakit ayıracak gücü kendinizde bulur musunuz?” sorusu iş ile ilgili tükenmeyi göstermekte olup ters puanlanmaktadır.

Müşteri-hizmet alan (öğrenci) ile ilgili tükenme: Müşterilerle yaptığı çalışmalarla ilgili kişinin algıladığı fiziksel ve psikolojik yorgunluk ve halsizlik derecesidir. Burada müşteri kavramı belirli bir katılımcı grubuna özgü olup öğrenciler, çocuklar, hastalar vb. bu kavram içinde değerlendirilebilmektedir. Bu alt boyut 6 maddeden oluşmakta olup “Müşterilerle çalışırken aldığınızdan daha fazlasını verdiğinizi düşünür müsünüz?”, “Müşteriler ile çalışmak enerjinizi tüketir mi?”, “Müşteriler ile çalışmak size zor gelir mi?” şeklindeki soruları içermektedir.

Türkçe geçerlilik güvenilirlik çalışmasında elde edilen sonuçlara göre ölçeğin tümü için Cronbach alfa katsayısı 0,92 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin KMO değeri 0,944 olduğu bulunmuştur (82).

Bu ölçek, farklı meslek gruplarına hitap etmesi ve kişisel tükenmenin yanında hem iş ile ilgili tükenmeyi hem de hizmet alan ile ilgili tükenmeyi ele alması yönünden tercih edilmiştir. Aynı zamanda yerli yazında yer alan diğer ölçeklere oranla, kullanım kolaylığının olması ve farklı kültürlerde kullanıma elverişli olması da tercih edilme yönünü artırmıştır (55, 82) **(EK-3)**.

3.4.4. Minnesota İş Doyum Ölçeği

Bu ölçek, Weiss ve ark. (48) tarafından geliştirilmiş olup Türkçe uyarlaması Akkamış (83) tarafından yapılmıştır. Ölçeğin uzun formu 100 maddeden oluşmaktadır. Kısa formu ise içsel iş doyum (12 madde: 1, 2, 3, 4, 7, 8, 9, 10, 11, 15, 19, 20) ve dışsal iş doyum (8 madde: 5, 6, 12, 13, 14, 16, 17, 18) boyutlarını kapsayan, 20 maddeden oluşan 1-5 arasında puanlanan beşli likert tipi bir ölçüm aracıdır (83). Ölçek puanlamasında “Hiç memnun değilim” 1 puan, “Memnun

değilim” 2 puan, “Kararsızım” 3 puan, “Memnunum” 4 puan, “Çok memnunum” 5 puan olarak değerlendirilmektedir. Çalışmada katılımcıların her madde için bu beş seçenekten birini seçmeleri istenmektedir. Bu bakımdan söz konusu kısa formlu ölçekten toplam iş doyumu, içsel iş doyumu ve dışsal iş doyumu puanları elde edilmektedir. Bu ölçekteki maddelerden 20-100 arasında puan elde edilmekte olup puanın artması iş doyumunun arttığını gösterir. Ölçeğin puanlamasında 75 ve üstü iş doyumunun yüksek; 26-74 arası iş doyumunun orta ve 25 ve altı ise iş doyumunun düşük olduğunu ifade etmektedir (48).

Aşağıda ölçeğin alt boyutlarının açıklamaları yer almaktadır (48). Bunlar:

İçsel iş doyumu: Başarı, takdir edilme, işin kendisi, işin sorumluluğu ve terfiye bağlı görev değişikliği gibi işin içsel niteliğine ilişkin memnuniyetle ilgili öğelerden oluşmaktadır. Bu alt boyut 12 maddeden oluşmakta olup “Mesleğimden beni her zaman meşgul etmesi bakımından”, “Bağımsız çalışma imkânının olması bakımından”, “Ara sıra değişik şeyler yapabilme imkânı bakımından” memnuniyeti sorgulayan ifadeler içermektedir.

Dışsal iş doyumu: İşletme politikası ve yönetimi, denetim şekli, yönetici ve çalışma arkadaşları ile ilişkiler, çalışma koşulları, ücret gibi işin çevresine ait öğelerden oluşmaktadır. Bu alt boyut 8 maddeden oluşmakta olup “Mesleğimden yöneticinin emrindeki kişileri iyi yönetmesi bakımından”, “Yöneticinin karar verme yeteneği bakımından”, “İşimle ilgili alınan kararların uygulamaya konması yönünden” memnuniyeti sorgulayan ifadeler içermektedir.

Türkçe geçerlilik güvenirlik çalışmasında elde edilen sonuçlara göre ölçeğin tümü için Cronbach alfa katsayısı 0,83 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin geçerliliğinin 0,80 olduğu bulunmuştur (83).

Bu ölçek, yerli yazında yer alan diğer ölçeklere oranla, kullanım kolaylığının olması ve farklı kültürlerde kullanıma elverişli olmasından dolayı tercih edilmiştir (83) (EK-4).

3.5. Araştırmanın Uygulanması

Araştırma, 01 Mayıs 2019 ve 31 Aralık 2019 tarihleri arasında Türkiye’deki devlet üniversitelerinin hemşirelik lisans programlarında görevli ve araştırmaya katılmayı kabul eden akademisyenlerle yürütülmüştür. Öncelikle araştırmanın

yapılacağı üniversitelere gidilecek tarih ve saatler belirlenmiştir. Uygulama günü hakkında kurumlara ön bilgi verilmesinin ardından resmi kurum izin yazıları ile birlikte uygulamanın yapılacağı gün kurumlara gidilmiştir. Hemşirelik Fakültelerinde ve Sağlık Bilimleri Fakültelerinde Dekan ya da Dekan yardımcılarını ile görüşülerek uygulama hakkında bilgi verilmiş ve izin yazısı gösterilmiştir. Uygulama araştırmacı tarafından Hemşirelik bölümlerinde çalışmakta olan akademisyenler ile yüz yüze olacak şekilde yapılmış olup, rastgele olarak bir odadan başlanarak ve birer oda atlanarak devam edilmiştir. Uygulama için minimum örneklem sayısını geçtikten sonra yapısal eşitlik modeli çalışılacağından, daha fazla sayıya ulaşılması hedeflenmiştir. Bu doğrultuda bazı kurumlara birden fazla ziyaret gerçekleştirilmiştir.

1 Mayıs-31 Haziran 2019 tarihleri arasında Doğu Anadolu Bölgesi, Güneydoğu Anadolu Bölgesi ve Marmara Bölgelerinde uygulamalar yapılmıştır. Bu üç coğrafi bölge içerisinde Atatürk Üniversitesi, İnönü Üniversitesi, Harran Üniversitesi, Kilis 7 Aralık Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Üniversitesi, İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa ve Trakya Üniversitesi çalışmaya dâhil edilmiştir.

1 Ekim-31 Kasım 2019 tarihleri arasında Karadeniz Bölgesi ve İç Anadolu Bölgesinde uygulamalar yapılmıştır. Bu iki coğrafi bölgede Amasya Üniversitesi, Düzce Üniversitesi, Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Ordu Üniversitesi, Hacettepe Üniversitesi, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, Kırıkkale Üniversitesi, Selçuk Üniversitesi ve Yozgat Bozok Üniversitesi yer almaktadır.

1 Kasım-31 Aralık 2019 tarihleri arasında Akdeniz Bölgesi ve Ege Bölgesinde uygulamalar yapılmıştır. Bu iki coğrafi bölgede Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Çukurova Üniversitesi, Mersin Üniversitesi ve Ege Üniversitesi, İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi ve Pamukkale Üniversitesi yer almaktadır.

Türkiye genelinde yedi coğrafi bölgede yapılan bu araştırma ile 479 akademisyene ulaşılmış olup, bunlardan beşinin uygulaması eksik verilerden dolayı geçersiz kabul edilmiştir. Tablo 3.1.'de görüldüğü üzere çalışma sonucunda 474 akademisyenden elde edilen veriler geçerli kabul edilmiştir.

3.6. Verilerin Değerlendirilmesi

Araştırmadan elde edilen veriler SPSS 22.0 Paket programı kullanılarak değerlendirilmiştir. Veriler sayı, yüzde, ortalama ve standart sapma, medyan, en küçük ve en büyük değerler olarak özetlenmiştir. Normallik analizi için Kolmogorov Smirnov analizinin yanı sıra skewness ve kurtosis değerleri kullanılmıştır. Bu örneklem grubu için ölçeklerin güvenilirliği Cronbach alfa kat sayısı ile değerlendirilmiştir. Duygusal Emek Ölçeği'nin sosyo-demografik özelliklerine göre puan değişimi farklılığı ikili gruplar için bağımsız gruplarda t testi; üç ve daha üzeri gruplar için tek yönlü varyans analizi kullanılmıştır.

Belirleyicilik analizi için Hiyerarşik regresyon modeli kullanılmıştır. Model için kategorik değişkenler kukla değişkene dönüştürülmüştür. Ölçekler, sürekli değişken olarak kullanılmıştır. Analiz öncesi model çoklu regresyon varsayımları yönünden gözden geçirilmiştir. Doğrusallık (linearity), çoklu bağlantı (multicollinearity), normallik (normality), sabit varyans (homoscedasticity), otokorelasyon (autocorrelation), varyans büyütme faktörü [Variance Inflation Factors (VIF)] değeri ve koşul indeksi (condition index) bakımından modelin varsayımları sağladığı belirlenmiştir. Ölçekler arası ilişki yapısal eşitlik modeli olan yol analizi ile değerlendirilmiş olup gözlenen değişkenler ile analiz yapılmıştır.

Bu analizlerde model uyum indeks değerleri (χ^2/SS , GFI, AGFI, CFI, RMSEA, SRMR, IFI, PNFI, PCFI) ve standardize edilmiş β katsayıları, standart hatalar (SE), t değerleri ve p değerleri kullanılmıştır (79).

Yapısal eşitlik modelinde Tükenmişlik Envanteri kişisel tükenme, iş ile ilgili tükenme ve öğrenci ile ilgili tükenme üç boyutu ile; Minnesota İş Doyumu Ölçeği ise toplam iş doyumunu puanı ile modele dâhil edilmiştir. Duygusal Emek Ölçeği ise yüzeysel rol yapma, derinden rol yapma ve doğal duygular boyutu ile analize dâhil edilmiştir. Analizlerde $p < 0.05$ değeri istatistiksel açıdan anlamlı kabul edilmiştir.

3.7. Araştırmanın Etik Boyutu

Araştırma tez önerisi, 05 Şubat 2019 tarihinde Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Yönetim Kurulu tarafından kabul edilmiştir. Araştırmanın etik boyutu Hacettepe Üniversitesi Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurulu tarafından değerlendirilmiş ve uygun bulunmuştur (02.04.2019; 2019/09-15) (EK-6).

Araştırmanın yapılacağı Hemşirelik Fakültelerinin ve Sağlık Bilimleri Fakültelerinin bulunduğu devlet üniversitelerinden izin alınmıştır (**EK-7**).

Araştırmada kullanılan Duygusal Emek Ölçeği'nin (**EK-2**) Türkçe geçerlik ve güvenilirliğini yapan Basım ve Beğenirbaş'tan ölçeğin kullanımı için e-posta yoluyla izin alınmıştır (**EK-8**). Kopenhag Tükenmişlik Envanteri'nin (**EK-3**) Türkçe geçerlik ve güvenilirliğini yapan Bakoğlu Deliorman ve arkadaşlarından ölçeğin kullanımı için e-posta yoluyla izin alınmıştır (**EK-9**). Minnesota İş Doyumu Ölçeği'nin (**EK-4**) Türkçe geçerlik ve güvenilirliğini tez çalışmasında yapan Akkamış'a ulaşılamamıştır, onun yerine tez danışmanı olan Anar'a ulaşılmış ve sözel olarak onayı alınmıştır.

Araştırmaya katılmayı kabul eden akademisyenlerin yazılı ve sözlü onamları alınmıştır (**EK-5**).

4. BULGULAR

Akademisyenlerin sosyo-demografik özellikleri Tablo 4.1’de sunulmuştur.

Tablo 4.1. Akademisyenlerin sosyo-demografik özellikleri (N=474)

Özellikler	Sayı	%	$\bar{X}\pm SS$
Yaş			36.2±7.8
35 yaş ve altı	272	57.4	
36 yaş ve üstü	202	42.6	
Cinsiyet			
Kadın	436	92.0	
Erkek	38	8.0	
Medeni Durum			
Evli	322	67.9	
Bekâr	152	32.1	
Çocuk Sayısı			0.8±0.9
0-1	354	74.7	
2-6	120	25.3	
Öğrenim Durumu			
Lisans	10	2.1	
Yüksek Lisans	145	30.6	
Doktora	319	67.3	
Unvan			
Araştırma Görevlisi	199	42.0	
Öğretim Görevlisi	65	13.7	
Dr. Öğretim Üyesi	134	28.3	
Doçent	45	9.5	
Profesör	31	6.5	
İş Yerinde Çalışma Süresi			7.7±7.0
5 yıl ve altı	230	48.5	
6 yıl ve üzeri	244	51.5	
Mesleki Çalışma Süresi			12.8±8.7
10 yıl ve altı	249	52.5	
11 yıl ve üzeri	225	47.5	
Çalışılan Birim			
Hemşirelik Fakültesi	259	54.6	
Sağlık Bilimleri Fakültesi	215	45.4	
Lisans Alanı			
Hemşirelik	462	97.6	
Ebelik	3	0.6	
Biyoloji	3	0.6	
Veteriner Fakültesi	3	0.6	
Diğer*	3	0.6	

* Tıbbi Biyolojik Bilimleri (1), Tıp Fakültesi (1), Kimya Mühendisliği (1)

Tablo 4.1’de gösterildiği üzere, çalışmaya katılan akademisyenlerin yaş ortalaması 36.2 ± 7.8 olup, %57.4’ü 35 yaş ve altındadır. Akademisyenlerin büyük çoğunluğu kadın (%92.0) ve %67.9’u evlidir. Ortalama sahip olunan çocuk sayısı 0.8 ± 0.9 iken; % 74.7’ünün çocuk sayısı 0-1’dir.

Akademisyenlerin %67.3’ünün son öğrenim durumu doktora eğitimidir ve %42’si araştırma görevlisi unvanı ile çalışmaktadır. Katılımcıların mevcut kurumlarında çalışma yıl ortalaması 7.7 ± 7.0 olup, %51.5’i altı yıl ve üzerinde kurumunda çalışmaktadır.

Akademisyenlerin tüm mesleki çalışma yıl ortalaması 12.8 ± 8.7 ’dir ve %52.5’i 10 yıl ve altı süredir çalışmaktadır. Katılımcıların %54.6’sı Hemşirelik Fakültesi’nde çalışmaktadır. Akademisyenlerin büyük çoğunluğunun lisans eğitimi hemşireliktir (%97.6).

Tablo 4.2. Duygusal emek, kopenhag tükenmişlik envanteri ve minnesota iş doyumunu ölçeği’ne ait veriler

Ölçekler ve Boyutları	$\bar{X} \pm SS$	Medyan	Min-Max	Skewness	Kurtosis	Cronbach α
Duygusal Emek						
Yüzeysel rol yapma	1.84 ± 0.79	1.66	1-5	0.985	1.092	0.84
Derinden rol yapma	2.89 ± 1.22	3.00	1-5	-0.119	-1.117	0.91
Doğal duygular	4.38 ± 0.65	4.33	1-5	-1.102	1.069	0.84
Kopenhag Tükenmişlik Envanteri						
Kişisel tükenme	46.19 ± 18.4	45.83	0.0-100.0	0.390	-0.354	0.90
İş ile ilgili tükenme	48.32 ± 15.3	46.42	7.1-100.0	0.181	0.303	0.73
Öğrenci ile ilgili tükenme	41.54 ± 17.5	41.66	0.0-100.0	0.256	0.218	0.79
Minnesota İş Doyumu Ölçeği						
İçsel iş doyumunu	46.32 ± 6.79	47.00	22.0-60.0	-0.553	0.333	0.87
Dışsal iş doyumunu	27.94 ± 5.64	28.00	8.0-40.0	-0.637	0.783	0.85
Toplam iş doyumunu	74.27 ± 11.4	76.00	31.0-100.0	-0.615	0.668	0.91

Akademisyenlerin Duygusal Emek Ölçeği’nin yüzeysel rol yapma alt boyutundan ortalama 1.84 ± 0.79 , derinden rol yapma alt boyutundan ortalama 2.89 ± 1.22 ve doğal duygular alt boyutundan ise ortalama 4.38 ± 0.65 puan aldıkları

görülmüştür. Ortanca, skweness ve kurtosis dağılımlarına göre normal dağılım gösteren alt boyutların aynı zamanda Cronbach alfa değerlerine göre ($\alpha=0.84-91$) bu örneklem için yüksek bir güvenilirlik gösterdikleri belirlenmiştir.

Kopenhag Tükenmişlik Envanteri incelendiğinde ise akademisyenlerin kişisel tükenme alt boyutundan ortalama 46.19 ± 18.4 ; iş ile ilgili tükenme alt boyutundan ortalama 48.32 ± 15.3 ve öğrenci ile ilgili tükenme alt boyutundan ortalama 41.54 ± 17.5 puan aldıkları belirlenmiştir. Bu alt boyutlar da normal dağılım özelliği göstermektedir ve kişisel tükenme alt boyutu bu örneklem grup için yüksek güvenilirliğe ($\alpha=0.90$) sahipken; diğer iki alt boyut da iyi düzeyde ($\alpha=0.73-79$) güvenilirlik göstermektedir.

Minnesota İş Doyumu Ölçeği'nde ise içsel iş doyumundan ortalama 46.32 ± 6.79 , dışsal iş doyumundan ortalama 27.94 ± 5.64 ve toplam iş doyumundan ortalama 74.27 ± 11.4 puan alınmıştır. Bu ölçeğin alt boyutları ve toplamı için hem yüksek güvenilirlik ($\alpha=0.85-91$) gösterdiği hem de normal dağılım şartlarını sağladığı bulunmuştur.

Tablo 4.3. Duygusal emek ölçeği'nin alt boyutlarının sosyo-demografik özelliklere göre puan dağılımı

Sosyo-demografik Özellikler	Yüzeysel Rol Yapma	Derinden Rol Yapma	Doğal Duygular
Yaş	$\bar{X} \pm SS$	$\bar{X} \pm SS$	$\bar{X} \pm SS$
35 yaş ve altı	1.86±0.81	2.90±1.20	4.35±0.66
36 yaş ve üstü	1.80±0.77	2.88±1.24	4.42±0.64
<i>t</i> değeri	0.750	0.188	-1.077
<i>p</i> değeri	0.454	0.851	0.282
Cinsiyet			
Kadın	1.81±0.77	2.85±1.22	4.38±0.66
Erkek	2.12±0.94	3.39±1.15	4.40±0.51
<i>t</i> değeri	-2.330	-2.631	-0.199
<i>p</i> değeri	0.020	0.009	0.843
Medeni Durum			
Evli	1.84±0.80	2.98±1.23	4.37±0.67
Bekâr	1.82±0.78	2.70±1.18	4.39±0.60
<i>t</i> değeri	0.276	2.415	-0.262
<i>p</i> değeri	0.782	0.016	0.793
Çocuk sayısı			
0-1	1.84±0.81	2.84±1.20	4.39±0.63
2-6	1.82±0.74	3.05±1.25	4.33±0.70
<i>t</i> değeri	0.223	-1.673	0.914
<i>p</i> değeri	0.824	0.095	0.361
Öğrenim Durumu			
Lisans +Yüksek lisans	1.79±0.83	2.83±1.25	4.33±0.73
Doktora	1.86±0.77	2.92±1.20	4.40±0.60
<i>t</i> değeri	-0.873	-0.725	-1.109
<i>p</i> değeri	0.383	0.469	0.268
Unvan			
Arş. / Öğr. görevlisi	1.80±0.83	2.85±1.25	4.35±0.67
Dr. Öğretim üyesi	1.90±0.75	2.88±1.13	4.43±0.58
Doçent /Profesör	1.82±0.70	3.05±1.24	4.38±0.67
<i>t</i> değeri	0.714	0.745	0.516
<i>p</i> değeri	0.490	0.475	0.597
İş Yerinde Çalışma Süresi			
5 yıl ve altı	1.80±0.79	2.78±1.23	4.37±0.63
6 yıl ve üzeri	1.87±0.79	3.00±1.20	4.39±0.66
<i>t</i> değeri	-0.861	-2.004	-0.349
<i>p</i> değeri	0.390	0.046	0.727
Mesleki Çalışma Süresi			
10 yıl ve altı	1.83±0.78	2.89±1.22	4.36±0.63
11 yıl ve üzeri	1.84±0.80	2.89±1.22	4.40±0.67
<i>t</i> değeri	-0.222	-0.011	-0.529
<i>p</i> değeri	0.825	0.992	0.597
Çalışılan Birim			
Hemşirelik Fakültesi	1.90±0.83	2.98±1.20	4.34±0.68
Sağlık Bilimleri Fakültesi	1.76±0.74	2.78±1.21	4.43±0.61
<i>t</i> değeri	1.922	1.768	-1.450
<i>p</i> değeri	0.055	0.078	0.148

Duygusal Emek Ölçeği'nin alt boyutlarının sosyo-demografik özelliklere göre puan dağılımı Tablo 4.3'te incelenmiştir.

Yaş, çocuk sayısı, öğrenim durumu, unvan, mesleki çalışma süresi ve çalışılan birime göre oluşturulan gruplara göre akademisyenlerin duygusal emek alt boyutlarından aldıkları puan ortalamasının benzer olduğu ve istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olmadığı saptanmıştır ($p>0.05$).

Kadın ve erkek akademisyenlerin, doğal duygular (4.38 ± 0.66 ; 4.40 ± 0.51) alt boyut puan dağılımı benzerken ($p>0.05$); erkek akademisyenlerin hem yüzeysel rol yapma, (2.12 ± 0.94) hem de derinden rol yapma (3.39 ± 1.15) alt boyutlarında kadın akademisyenlerden (1.81 ± 0.77 ; 2.85 ± 1.22) daha yüksek puan ortalamasına sahip olduğu belirlenmiştir ($p<0.05$).

Evli ve bekâr akademisyenlerin yüzeysel rol yapma ve doğal duygular alt boyutuna ait duygusal emek puan ortalaması benzerken ($p>0.05$); evlilerin (2.98 ± 1.23) derinden rol yapma alt boyut puan ortalaması bekârlardan (2.70 ± 1.18) yüksek bulunmuştur ($p<0.05$). Ayrıca şimdiki iş yerlerinde altı yıl ve üzeri çalışanların (3.00 ± 1.20) derinden rol yapma puan ortalaması beş yıl ve altında çalışanlara (2.78 ± 1.23) göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir ($p<0.05$). İş yerinde çalışma süresine göre ölçeğin diğer iki alt boyutunun değişmediği görülmüştür ($p>0.05$).

Tablo 4.4. Kopenhag tükenmişlik envanteri'nin belirleyicileri

	Kişisel tükenme			İş ile ilgili tükenme			Öğrenci ile ilgili tükenme		
	β	SE	p	β	SE	p	β	SE	p
Model 1									
Yaş	-0,151	0,182	0,050	-0,202	0,151	0,009	-0,119	0,174	0,127
Cinsiyet	0,127	3,100	0,005	0,043	2,568	0,348	-0,031	2,957	0,498
Çocuk sayısı	-0,049	1,252	0,421	-0,028	1,037	0,647	0,065	1,195	0,291
İş yerinde çalışma süresi	0,079	0,179	0,244	0,125	0,148	0,067	0,011	0,170	0,874
Medeni durum	0,030	2,216	0,594	0,022	1,835	0,696	-0,062	2,114	0,274
Çalışılan birim	0,076	1,691	0,097	0,151	1,401	0,001	0,152	1,613	0,001
Unvan	0,111	1,940	0,034	0,069	1,607	0,188	0,082	1,850	0,119
Model 2									
Yaş	-0,123	0,179	0,104	-0,171	0,147	0,023	-0,090	0,168	0,232
Cinsiyet	0,150	3,070	0,001	0,068	2,525	0,130	-0,014	2,883	0,762
Çocuk sayısı	-0,048	1,229	0,422	-0,028	1,011	0,638	0,073	1,154	0,219
İş yerinde çalışma süresi	0,054	0,175	0,415	0,097	0,144	0,142	-0,012	0,165	0,855
Medeni durum	0,024	2,165	0,667	0,014	1,781	0,791	-0,068	2,033	0,211
Çalışılan birim	0,054	1,662	0,227	0,126	1,367	0,005	0,129	1,561	0,004
Unvan	0,123	1,902	0,017	0,082	1,565	0,109	0,093	1,786	0,066
Duygusal Emek Ölçeği									
Yüzeysel rol yapma	0,170	1,182	0,001	0,178	0,973	0,000	0,196	1,110	0,000
Derinden rol yapma	0,022	0,721	0,639	0,034	0,593	0,478	-0,033	0,677	0,488
Doğal duygular	-0,087	1,344	0,067	-0,108	1,105	0,023	-0,151	1,262	0,001
Model 1									
R ²	0.061			0.063			0.050		
F	4.289			4.459			3.499		
p	<0.001			<0.001			0.001		
Model 2									
R ²	0.110			0.124			0.128		
F	5.711			6.569			6.785		
p	<0.001			<0.001			<0.001		

Tablo 4.4.'te Kopenhag Tükenmişlik Envanterinin belirleyicileri gösterilmiş olup, hiyerarşik regresyon modeli ile değerlendirilmiştir. Model 1'e sosyo-demografik özellikler dâhil edilmiştir. Öğrenim durumu ile unvan; iş yerinde çalışma süresi ile mesleki çalışma süresi yüksek benzerliğe sebep olduğu için bu iki değişkenlerden birer tanesi analize dâhil edilmiştir. Ölçeğin kişisel tükenme alt boyutunun Model 1'e göre belirleyicileri cinsiyet ($\beta = 0.127$) ve unvandır ($\beta = 0.111$). Cinsiyetin kadın olması ve araştırma görevlisi/öğretim görevlisi unvanında çalışmak kişisel tükenme puanını artırmaktadır. Bu iki değişken kişisel tükenmenin %0.6'sını açıklamaktadır ($F=4.289$; $p < 0.001$). Model 2'de ise sosyo-demografik özelliklerin yanı sıra Duygusal Emek Ölçeği alt boyutları yer almıştır. Model 2'ye göre cinsiyet ($\beta = 0.150$) ve unvan ($\beta = 0.123$) halen önemli belirleyiciler olurken; yüzeysel rol yapma alt boyutu ($\beta = 0.170$) kişisel tükenme puanını artıran bir belirleyicidir. Bu değişkenin modele katkısı ile kişisel tükenmenin %0.11'i açıklanmaktadır ($F=5.711$; $p < 0.001$). İş ile ilgili tükenme için Model 1'e göre yaş ($\beta = -0.202$) ve çalışılan birim ($\beta = 0.151$) önemli sosyo-demografik belirleyicilerdir. Yaşın artması iş ile ilgili tükenmeyi azaltıcı; Hemşirelik Fakültesinde çalışmak ise iş ile ilgili tükenmeyi artırıcı bir etki göstermektedir. Bu iki değişken iş ile ilgili tükenmeyi %0.6 oranında açıklamaktadır ($F=4.459$; $p < 0.001$). Model 2'de ise yaş ve çalışılan birimin etkisi devam ederken yüzeysel rol yapma alt boyutunun ($\beta = 0.178$) iş ile ilgili tükenme puanını artırıcı etkisi olduğu; doğal duygular alt boyutunun ($\beta = -0.108$) ise iş ile ilgili tükenme puanını azaltıcı etkisi olduğu görülmektedir. Yeni modelde iş ile ilgili tükenmenin bağımsız değişkenler tarafından açıklanma oranı %12'ye yükselmiştir ($F=6.569$; $p < 0.001$). Öğrenci ile ilgili tükenme için ilk modelde çalışan birim ($\beta = 0.152$) önemli bir belirleyici iken; Model 2'de çalışılan birimin ($\beta = 0.129$) yanı sıra yüzeysel rol yapmanın ($\beta = 0.196$) ve doğal duyguların (-0.151) modele katkı sağlayan değişkenler olduğu görülmektedir. Model 1 öğrenci ile ilgili tükenmenin %0.5'ini açıklamaktadır ($F=3.499$; $p=0.001$). Hemşirelik Fakültesinde çalışma ve yüzeysel rol yapma puanındaki artış, öğrenci ile ilgili tükenme puanını artırırken; doğal duygular alt boyutundaki puan artışı ise öğrenci ile ilgili tükenme puanını düşürmektedir. Model 2'de öğrenci ile ilgili tükenmenin açıklanma oranı %13'e yükselmiştir ($F=6.785$; $p < 0.001$) (Tablo 4.4.).

Tablo 4.5. Minnesota iş doyumu ölçeği'nin belirleyicileri

	İçsel iş doyumu			Dışsal iş doyumu			Toplam iş doyumu		
	β	SE	p	β	SE	p	β	SE	p
Model 1									
Yaş	-0,007	0,067	0,929	-0,120	0,057	0,128	-0,063	0,114	0,419
Cinsiyet	-0,037	1,133	0,415	0,015	0,962	0,743	-0,014	1,939	0,754
Çocuk sayısı	0,103	0,458	0,090	0,050	0,388	0,422	0,086	0,783	0,165
İş yerinde çalışma süresi	0,020	0,065	0,773	-0,025	0,055	0,713	-0,001	0,112	0,989
Medeni durum	-0,061	0,810	0,276	-0,030	0,687	0,600	-0,051	1,386	0,370
Çalışılan birim	-0,086	0,618	0,058	0,020	0,525	0,659	-0,041	1,058	0,373
Unvan	-0,211	0,709	0,000	-0,177	0,602	0,001	-0,212	1,214	0,000
Model 2									
Yaş	-0,089	0,057	0,175	-0,194	0,051	0,006	-0,148	0,097	0,026
Cinsiyet	0,030	0,996	0,458	0,083	0,887	0,053	0,058	1,696	0,147
Çocuk sayısı	0,075	0,393	0,153	0,016	0,350	0,776	0,052	0,669	0,323
İş yerinde çalışma süresi	0,057	0,056	0,329	0,012	0,050	0,849	0,039	0,095	0,501
Medeni durum	-0,050	0,691	0,295	-0,015	0,616	0,767	-0,037	1,177	0,441
Çalışılan birim	-0,033	0,535	0,407	0,063	0,476	0,135	0,012	0,911	0,768
Unvan	-0,150	0,608	0,001	-0,124	0,542	0,009	-0,150	1,036	0,001
Yüzeysel rol yapma	0,035	0,382	0,435	0,036	0,340	0,449	0,039	0,651	0,393
Derinden rol yapma	0,080	0,230	0,055	0,086	0,205	0,052	0,090	0,392	0,032
Doğal duygular	0,118	0,431	0,005	0,091	0,384	0,041	0,115	0,735	0,006
Kişisel tükenme	-0,344	0,023	0,000	-0,315	0,021	0,000	-0,358	0,040	0,000
İş ile ilgili tükenme	-0,170	0,034	0,026	-0,206	0,030	0,012	-0,202	0,057	0,009
Öğrenci ile ilgili tükenme	-0,030	0,024	0,634	0,048	0,021	0,469	0,006	0,041	0,921
Model 1									
R ²	0.069			0.002			0.045		
F	4.945			1.946			3.148		
p	<0.001			0.061			0.003		
Model 2									
R ²	0.338			0.240			0.329		
F	18.104			11.192			17.318		
p	<0.001			<0.001			<0.001		

Tablo 4.5.'te Minnesota İş Doyumu Ölçeği'nin belirleyicileri gösterilmiştir.

Buna göre; hem içsel iş doyumu hem de dışsal iş doyumu alt boyutları ve toplam iş doyumu puanı için Model 1'de sosyo-demografik özelliklerden unvan değişkeninin önemli bir belirleyici olduğu görülmektedir. Model 2'de ise sosyo-demografik özelliklerin yanı sıra Duygusal Emek Ölçeği ve Kopenhag Tükenmişlik Envanteri alt boyutları yer almıştır. Model 2'ye göre içsel iş doyumu için unvan ($\beta = -0.150$) doğal duygular ($\beta = 0.118$), kişisel tükenme ($\beta = -0.344$) ve iş ile ilgili tükenme ($\beta = -0.030$) önemli değişkenlerdir. Doğal duygular içsel iş doyumunu artırmakta; unvanın araştırma görevlisi/öğretim görevlisi olması ile kişisel ve iş ile ilgili tükenme ise içsel iş doyumunu azaltmaktadır. Bu değişkenler içsel iş doyumunun %34'ünü açıklamaktadır ($F=18.104$; $p<0.001$). Dışsal iş doyumu için Model 2'de yaş ($\beta = -0.194$), unvan ($\beta = -0.124$), doğal duygular ($\beta = 0.091$), kişisel tükenme ($\beta = -0.315$) ve iş ile ilgili tükenme ($\beta = -0.206$) modeli açıklayan belirleyicilerdir. Doğal duygular, dışsal iş doyumunu artırmakta iken; yaşın artması ve unvanın araştırma görevlisi/öğretim görevlisi olması ile kişisel tükenme ve iş ile ilgili tükenme, dışsal iş doyumunu azaltmaktadır. Bu değişkenler dışsal iş doyumunun %24'ünü açıklamaktadır ($F=11.192$; $p<0.001$). Toplam iş doyumu puanı için ise derinden rol yapma ($\beta = 0.090$) ve doğal duygular ($\beta = 0.115$) toplam iş doyumunda puan artışına neden olmaktadır. Unvanın araştırma görevlisi/öğretim görevlisi olması ($\beta = -0.150$) ile kişisel tükenme ($\beta = -0.358$) ve iş ile ilgili tükenme ($\beta = -0.202$) toplam iş doyumunda puan düşmesine neden olan belirleyicilerdir. Bu değişkenler toplam iş doyumunun %33'ünü açıklamaktadır ($F=17.318$; $p<0.001$).

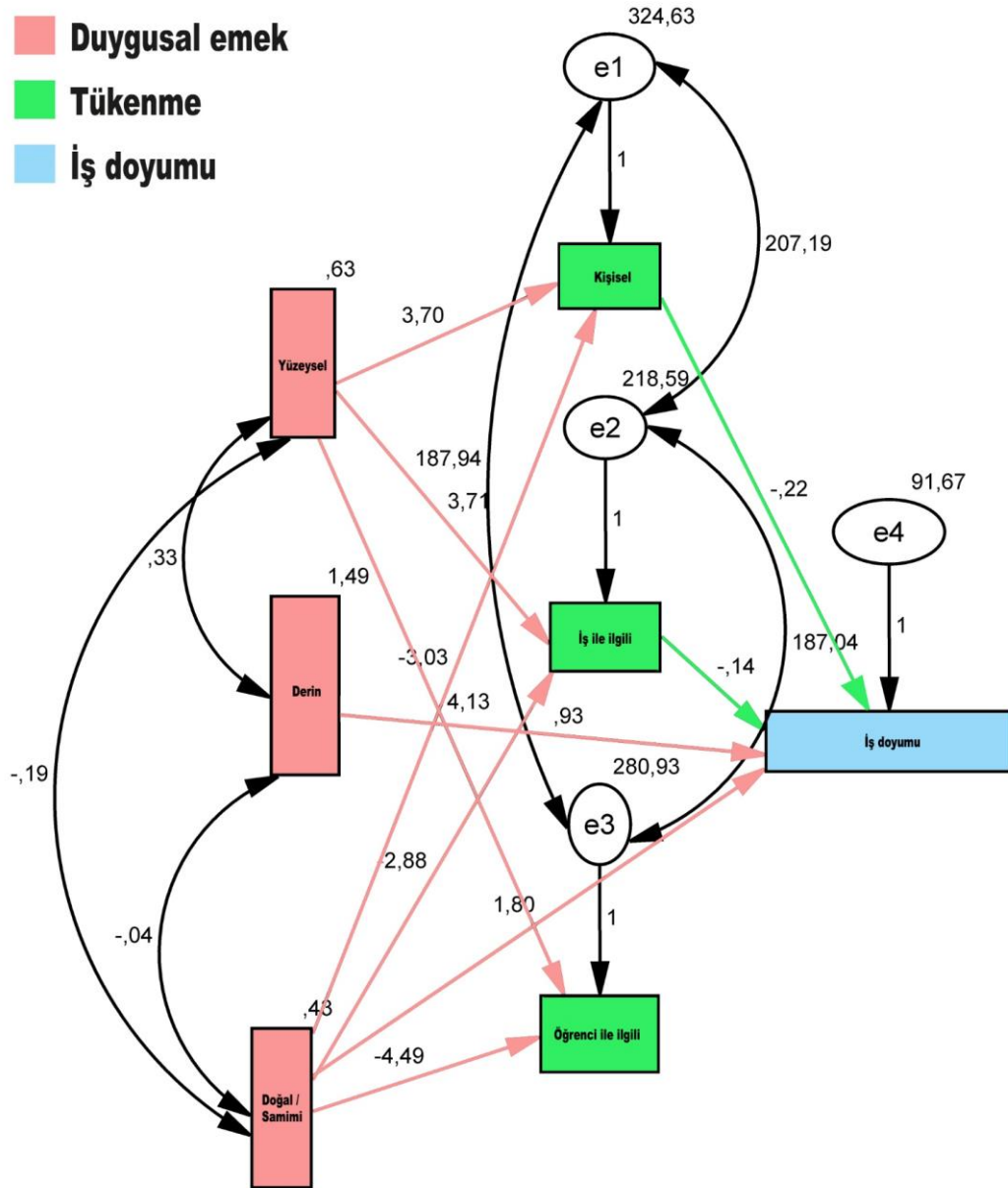
Duygusal emek düzeyleri, iş doyumu ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiyi ortaya koyan yol analiz modelinin uyum indeks değerleri $\chi^2/SS=162.354$; $GFI=0.658$; $AGFI=0.595$; $CFI=0.210$; $RMSEA=0.584$; $SRMR=0.261$; $IFI=0.220$; $PNFI=0.063$; $PCFI=0.060$ bulunmuştur. Bu değerler iyi ve kabul edilebilir değerler olmadığı için model red edilmiş ve modifiye edilmiştir. Model incelendiğinde derinden rol yapma alt boyutu ile Tükenmişlik Envanterinin bütün alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Benzer şekilde yüzeysel rol yapma ile iş doyumu arasında; öğrenci ile ilgili tükenme ile iş doyumu arasında bir ilişki saptanmamıştır. Bu bilgiler ışığında **ilişki olmayan yollar çıkarılarak yeniden analiz yapılmıştır.**

Yeni yol analiz modelinin uyum indeks değerleri $\chi^2/SS=0.871$; **GFI=0.997**; **AGFI= 0.985**; **CFI=0.918**; **RMSEA=0.02**; **SRMR=0.009**; **IFI=0.985**; **PNFI=0.537**; **PCFI=0.538** bulunmuştur. Elde edilen bu değerler iyi uyum ve kabul edilebilir değerler arasındadır (Tablo 4.6.).

Tablo 4.6. Oluşturulan yol analiz modelinin uyum değerleri

Uyum Ölçütleri	Değer	Kabul Edilebilir Değerler	İyi Uyum Değerleri
χ^2/SS	0.871	<5	<2
GFI	0.997	$\geq .85$	≥ 0.90
AGFI	0.985	$\geq .85$	≥ 0.90
CFI	0.918	>0.90	>0.95
RMSEA	0.02	<0.10	<0.08
SRMR	0.009	0.05-0.10	0.00-0.05
IFI	0.985	>0.90	>0.95
PNFI	0.537	>0.50	
PCFI	0.538	>0.50	

Şekil 4.1.'de duygusal emek düzeyleri, iş doyumu ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiyi ortaya koyan modifiye model gösterilmiştir.



Şekil 4.1. Duygusal emek düzeyleri, iş doyumu ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki yol analizi-modifiye model¹

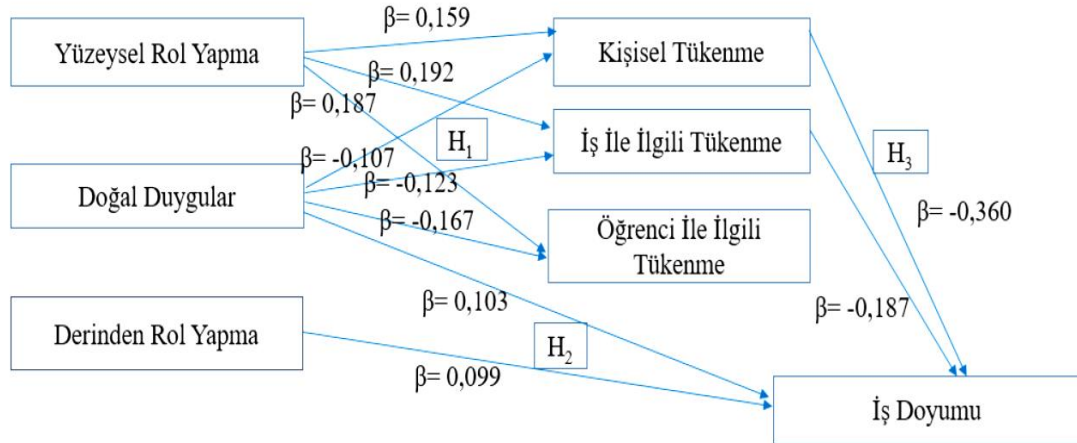
¹ Yapısal eşitlik modeli olan yol analizi için AMOS (Analysis of Moment Structures) programı kullanılmıştır; e: Gözlenmeyen değişken (unobserved variable)

Tablo 4.7. Yol analizine göre değişkenler arasındaki etkileşim

Hipotezler			β	SE	t değeri	p değeri	Sonuç
Kişisel tükenme	<---	Yüzeysel Rol Yapma	0,159	1,121	3,305	<0,001	Kabul
İş ile ilgili tükenme	<---	Doğal duygular	-0,123	1,118	-2,573	0,010	Kabul
Kişisel tükenme	<---	Doğal duygular	-0,107	1,363	-2,226	0,026	Kabul
İş ile ilgili tükenme	<---	Yüzeysel Rol Yapma	0,192	0,920	4,035	<0,001	Kabul
Öğrenci ile ilgili tükenme	<---	Doğal duygular	-0,167	1,268	-3,539	<0,001	Kabul
Öğrenci ile ilgili tükenme	<---	Yüzeysel Rol Yapma	0,187	1,043	3,956	<0,001	Kabul
İş doyumu	<---	Kişisel tükenme	-0,360	0,039	-5,753	<0,001	Kabul
İş doyumu	<---	İş ile ilgili tükenme	-0,187	0,047	-2,978	0,003	Kabul
İş doyumu	<---	Derinden rol yapma	0,099	0,361	2,585	0,010	Kabul
İş doyumu	<---	Doğal duygular	0,103	0,687	2,623	0,009	Kabul

Oluşturulan modelin değişkenleri arasındaki standardize edilmiş β katsayıları, standart hatalar (SE), t değerleri ve p değerleri Tablo 4.7.'de sunulmuştur. Yapılan analizde kişisel tükenme ($\beta= 0,159$), iş ile ilgili tükenme ($\beta= 0,192$) ve öğrenci ile ilgili tükenme ($\beta= 0,187$) ile yüzeysel rol yapma arasında pozitif bir ilişki; bu değişkenlerle doğal duygular arasında ise negatif bir ilişki bulunmuştur (sırasıyla $\beta= -0,107$; $\beta= -0,123$; $\beta= -0,167$).

Kişisel tükenme ($\beta= -0,360$) ve iş ile ilgili tükenme ($\beta= -0,187$) ile iş doyumu arasında negatif bir ilişki varken; derinden rol yapmanın ($\beta= 0,099$) ve doğal duyguların ($\beta= 0,103$) iş doyumunu pozitif yönde etkilediği bulunmuştur. **Değişkenler arasındaki ilişkinin direkt etki olduğu, değişkenler arasında indirekt etkinin yani aracılık etkisinin olmadığı bulunmuştur (Şekil 4.2.).**



Şekil 4.2. Yol analizine göre değişkenler arasındaki saptanan etkileşimler

5. TARTIŞMA

Hemşirelik lisans programlarında görevli akademisyenlerin duygusal emek düzeyleri ve duygusal emek, iş doyumu ve tükenmişlik arasındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla, tanımlayıcı ve ilişkisel olarak gerçekleştirilen bu araştırmada, 474 akademisyene ulaşılmıştır. Akademisyenlerin yaş ortalamasının 36.2 ± 7.8 , yarıdan fazlası 35 yaş ve altında, çoğunluğunun kadın ve evli, mesleki çalışma süresinin ortalama 12.8 yıl, mevcut kurumlarında çalışma süresinin ise ortalama 7.7 yıl olduğu ve büyük çoğunluğunun hemşirelik lisans eğitime sahip olduğu saptanmıştır.

Araştırmada kullanılan Duygusal Emek Ölçeği'nin Cronbach α katsayıları, .84-.91 arasında, Kopenhag Tükenmişlik Envanteri'nin Cronbach α katsayıları, .73-.90 arasında, Minnesota İş Doyumu Ölçeği'nin Cronbach α katsayıları ise, .85-.91 arasında hesaplanmıştır. Bu bulgular, araştırmada kullanılan tüm ölçeklerin Cronbach alfa katsayılarının kabul edilebilir ya da yüksek düzeyde olduğunu ve verilerin geçerliliği ve güvenilirliği saptanmış ölçüm araçları kullanılarak elde edildiğini ortaya koymaktadır. Araştırmadan elde edilen başlıca sonuçlar araştırmanın soruları ve hipotezleri doğrultusunda tartışılmıştır.

5.1. Hemşirelik Lisans Programlarında Görevli Akademisyenlerin Duygusal Emek Düzeyleri

Araştırmamızda, Duygusal Emek Ölçeği'nin alt boyutlarından elde edilen puan ortalamaları sırasıyla; yüzeysel rol yapma 1.84 ± 0.79 , derinden rol yapma 2.89 ± 1.22 ve doğal duygular 4.38 ± 0.65 olarak bulunmuştur (Bkz. Tablo 4.2.).

Bu bulgu, akademisyenlerin çalışma yaşamında duygusal emek sarf ederken, en fazla doğal, içten duyguları sergilediğini ortaya koymaktadır. Akademisyenlerin doğal duyguları sergileme eğilimi; kendilerini çevrelerine karşı doğal/samimi göstermek istemelerinden, duygularını kontrol etmek için çok fazla çaba sarf etmek istememelerinden ya da duygularını kontrol etme ihtiyacı hissetmemelerinden kaynaklandığı düşünülmektedir. Çalışmamızda doğal duyguları, sırasıyla derinden rol yapma ve yüzeysel rol yapma takip etmektedir. Araştırma bulgumuz, konuyla ilgili yazın alanında yer alan bazı araştırma sonuçları ile tutarlı (17, 18) iken;

akademisyenlerin en fazla derinden rol yapmayı (21) ya da yüzeysel rol yapmayı (79) sergilediğini bildiren çalışmalar ile çelişki göstermektedir.

Araştırmamızda, erkek akademisyenlerin yüzeysel rol yapma ve derinden rol yapma alt boyutlarında kadın akademisyenlerden daha yüksek puan ortalamasına sahip olduğu bulunmuştur (Bkz. Tablo 4.3.). Bu bulgu; Hochschild (2), Grandey (14) ve Morris ve Feldman'ın (9) kadınlarda duygusal emeğin daha fazla yaşandığına dair ön görüşleri ile çelişmektedir. Bununla birlikte cinsiyetin duygusal emek düzeyleri üzerinde bir etkisinin olmadığını belirten çalışmalar da bulunmaktadır (79, 80). Buna karşın, literatürde araştırma bulgumuzu destekleyen araştırma sonuçları da yer almaktadır (17, 35). Kadınların, erkeklere göre eylemden çok duyguya yönelim göstermeleri (2), çalışma yaşamında duygu yönetimi konusunda zorluk yaşamalarına neden olabilir. Dolayısıyla çalışma bulgumuz, kadınlara göre erkek akademisyenlerin, üstlendikleri rol ve sorumlulukları yerine getirirken, duygularını daha iyi kontrol edebiliyor olmalarına bağlı istenmeyen duyguları bastırma ve istenen duyguları gösterme konusunda daha yetenekli olabileceklerini düşündürmektedir.

Araştırmamızda ayrıca evli akademisyenlerin derinden rol yapma alt boyut puan ortalamasının bekârlardan daha yüksek olduğu bulunmuştur (Bkz. Tablo 4.3.). Bu çalışma bulgumuzun aksine literatürde duygusal emek ile medeni durum arasında anlamlı bir ilişki olmadığını belirten çalışmalar da bulunmaktadır (17, 79). Araştırmamızda evlilerin derinden rol yapma puan ortalamasının bekârlardan daha yüksek olmasının nedeni; evli akademisyenlerin bekârlara göre üstlendikleri rol ve sorumluluklarının daha fazla olmasından dolayı iş-aile dengesini sağlamak için daha fazla derinden rol yapmaları olabilir. Ayrıca evli akademisyenlerin destek görmelerine bağlı olarak derinden rol yapma yeteneklerinin olumlu etkilendiği düşünülmektedir.

Araştırmamızdan elde edilen bir diğer bulgu, altı yıl ve üzeri çalışan akademisyenlerin derinden rol yapma puan ortalamasının, beş yıl ve altında çalışanlara göre daha yüksek olmasıdır (Bkz. Tablo 4.3.). Çalışma bulgumuz, Ozturk ve ark.'nın hemşire akademisyenler üzerinde yapmış olduğu çalışma ile desteklenmektedir (18). Literatürde yapılan çalışmalar incelendiğinde; çalışma yılının artması ile duygusal emek düzeyinin arttığı (17, 18) tespit edilmiştir. Aksine

çalışma yılı ile duygusal emek düzeyi arasında negatif ilişki (19, 80) olduğunu ya da çalışma yılının duygusal emek düzeyini etkilemediğini (35, 79) bildiren çalışma sonuçları da bulunmaktadır. Bununla birlikte Güler ve Marşap'ın yaptığı çalışmada 1-5 yıl çalışma deneyimine sahip akademisyenlerin yüzeysel rol yapmayı diğerlerine göre daha fazla sergilediği ifade edilmiştir (80). Araştırmamızda altı yıl ve üzeri çalışan akademisyenlerde derinden rol yapmanın daha fazla görülmesinin nedeni; çalışma yılının artmasıyla daha fazla deneyime sahip olan akademisyenlerin, istenen duyguları daha kolay canlandırmaları ve ifade etmeleri olabilir.

5.2. Hemşirelik Lisans Programlarında Görevli Akademisyenlerin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeyleri

Araştırmamızda en yüksek puan ortalamaları Kopenhag Tükenmişlik Envanteri'nin “İş ile ilgili tükenme” alt boyutunda (48.32 ± 15.3) ve Minnesota İş Doyumu Ölçeği'nin “İçsel iş doyumunu” alt boyutunda (46.32 ± 6.79) elde edilmiştir. Bulgular birlikte değerlendirildiğinde, akademisyenler tarafından iş ile ilgili tükenmenin daha fazla yaşanmasına rağmen, içsel iş doyumunun da fazla olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Bu durum akademisyenlerin severek çalışmaları, akademisyenliği sadece bir meslek olarak değil yaşam biçimi olarak görmeleri ve doyum almaları ile açıklanabilir. Çalışma bulgularımız, akademisyenlerde içsel iş doyumunun, dışsal iş doyumuna göre yüksek olduğunu (81, 82) bildiren çalışmalar ile de desteklenmektedir.

Yaş, iş ile ilgili tükenme puanını azaltan bir belirleyici olup, yaşın artması ile iş ile ilgili tükenme azalmaktadır. Bu bulgumuzu destekleyen çalışma (12) olduğu gibi, aksini bildiren çalışma (83) da bulunmaktadır. Yaşın artması ile akademisyenlerin mevcut işleyişe daha hâkim olmaları sonucu, deneyimle beraber iş ile ilgili tükenme düzeylerinin de azaldığı düşünülmektedir. Ayrıca yaş değişkeni, akademisyenlerin beklentilerini etkilemekte olup (84) yaşın artması ile bu beklentilerin gerçekleşmesi sonucu akademisyenlerin iş ile ilgili tükenme düzeylerinin de azaldığı düşünülmektedir. Çalışma bulgularımıza göre iş ile ilgili tükenmeyi, sırasıyla kişisel tükenme (46.19 ± 18.4) ve öğrenci ile ilgili tükenme (41.54 ± 17.5) boyutları takip etmektedir. İlgili yazın alanında konu ile benzerlik

gösteren (85) çalışma olduğu gibi; kişisel tükenmenin en yüksek puanı aldığı (83) çalışma da bulunmaktadır.

Hemşirelik Fakültesi'nde çalışmanın iş ve öğrenci ile ilgili tükenmeyi artırdığı; cinsiyetin kadın olması ve araştırma görevlisi/öğretim görevlisi unvanında çalışmanın ise kişisel tükenmeyi artırdığı saptanmıştır. Yapılan çalışmalarda, akademisyenlerin rol belirsizliği yaşadıkları (86), idari görevlerin, yönetsel sorunların ve öğrencilerin düşük akademik başarı düzeylerinin akademisyenlerde tükenmişliğe yol açtığı (87) bildirilmiştir. Başka bir çalışmaya göre, idari görevi olan ve haftalık ders yükü fazla olan akademisyenlerde iş ile ilgili tükenme daha fazla iken; ikinci öğretim dersleri olan ve haftalık ders yükü fazla olan akademisyenlerde öğrenci ile ilgili tükenme daha fazla görülmektedir (85). Dolayısıyla Hemşirelik Fakültesi'nde çalışan akademisyenlerde iş ve öğrenci ile ilgili tükenmenin Sağlık Bilimleri Fakültesi'nde çalışanlara göre daha fazla olmasının nedeni; akademisyenlerin yaşadıkları iş yoğunluğu, rol belirsizliği, idari görevler, yönetsel sorunlar ve öğrencilerin düşük akademik başarı düzeyleri olabilir.

Çalışmamızda kadın akademisyenlerde kişisel tükenme puan ortalamasının erkeklere göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Çalışma bulgumuz önceki çalışma sonuçları ile uyumludur (10, 17, 88). Buna karşın, cinsiyet ile tükenmişlik arasında bir ilişki olmadığını (89, 90) gösteren ve erkek akademisyenlerde kişisel tükenmenin kadınlara göre daha fazla olduğunu (83) belirten çalışmalar ile farklılık göstermektedir. Çalışmamızda kadın akademisyenlerde kişisel tükenmenin erkeklere göre fazla olmasının nedeni; kadın akademisyenlerin kendilerine yeterince vakit ayırmamaları, gereksinimlerinin farkında olma ve bunları karşılama konusunda sorun yaşamaları, toplumsal cinsiyet rolleri doğrultusunda evde sürekli kendilerini bekleyen işlerin olması ve bu işlerden dolayı akademik çalışma imkânlarının kısıtlanması (39-41) ile açıklanabilir. Ayrıca kadın akademisyenlerin erkeklere göre kendilerini dezavantajlı bir grup olarak görmeleri (84) kişisel tükenme düzeylerini artırabilir. Çalışmamızda araştırma görevlisi/öğretim görevlisi unvanına sahip akademisyenlerin diğerlerine göre kişisel tükenme düzeyleri daha yüksek bulunmuştur. Çalışma bulgumuz konuyla ilgili daha önceki araştırmaların sonuçları ile uyumludur (12, 88, 90). Bu bulgu ayrıca unvan ile tükenmişlik arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığını (83, 85) belirten çalışmalar ile çelişmektedir. Çalışmamızda

araştırma görevlisi/öğretim görevlisi unvanında çalışanlarda diğerlerine göre kişisel tükenmenin daha fazla görülmesinin nedeni; akademik kariyerlerinin başında olan akademisyenlerin hem yüksek lisans veya doktora eğitimlerinin olması, hem de çalışılan birimin işlerinden dolayı iş yükü ve sorumluluklarının diğerlerine göre daha fazla olması olabilir. Bu bulgu ile paralel olan bir diğer araştırma bulgumuz ise araştırma görevlisi/öğretim görevlisi unvanına sahip olmanın, kişisel tükenmenin ve iş ile ilgili tükenmenin toplam iş doyumunun yanında, hem içsel iş doyumunu hem de dışsal iş doyumunu azaltmış olmasıdır. Yapılan çalışmalarda profesör ve doçent gibi yüksek unvana sahip akademisyenlerin iş doyumlarının daha yüksek olduğu bildirilirken (6, 91, 92); bazı çalışmalarda çalışma bulgumuza paralel olarak araştırma görevlisi/öğretim görevlisi gibi düşük unvana sahip akademisyenlerde iş doyum düzeylerinin daha düşük olduğu tespit edilmiştir (6, 81, 92). Buna karşın unvan ile iş doyum arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığını gösteren (93) çalışma da bulunmaktadır. Yapılan başka bir çalışmada ise iş yükü dağılımında unvanın belirleyici olduğu ve unvanı daha yüksek olanların seçim haklarının olduğu belirtilmiştir (84). Bulgularımız doğrultusunda araştırma görevlisi ve öğretim görevlisi unvanına sahip olan akademisyenlerde iş doyumunun düşük olması, çalışılan kurumda unvana göre iş yükü dağılımından yüksek pay almalarından kaynaklı olabilir. Yapılan bir çalışmada akademisyenlerin hedeflerine olan bağlılıkları arttıkça iş doyumlarının da arttığı (94) belirtilmiş olup çalışmamızda yer alan araştırma görevlisi/öğretim görevlisi kadrosundaki akademisyenlerin hedeflerine olan bağlılıklarının diğerlerine göre daha zayıf olmasından kaynaklı iş doyumları düşük olabilir. Ayrıca araştırma görevlileri üzerinde yapılan bir çalışmada akademisyenlerin iş doyumlarının düşük olduğu ve mobbinge maruz kalmanın iş doyumunu düşürdüğü ortaya konulmuştur (95). Buna göre araştırma görevlisi/öğretim görevlisi kadrosundaki akademisyenlerin algıladıkları mobbing sonucu iş doyumlarının azaldığı düşünülebilir. Ayrıca akademisyenlerin kariyer beklentileri, gelecek kaygıları ve akademik çalışmalarda destek ihtiyaçları da iş doyum düzeylerini olumsuz etkileyebilir.

İş doyum ölçeğinin dışsal iş doyumunu alt boyutu için yaş diğer bir önemli değişkendir. Akademisyenlerde yaşın artması, dışsal iş doyumunu azaltmaktadır. Çalışma bulgumuz, Bayar ve Öztürk'ün araştırma görevlileri üzerinde yaptıkları

çalışma ile uyumludur (46). Diğer yandan çalışma bulgumuz, yaşın artması ile akademisyenlerin iş doyum düzeylerinin arttığını (81, 92, 96) gösteren ve yaş ile iş doyumunu arasında anlamlı bir ilişki olmadığını (6, 93) belirten çalışma sonuçları ile çelişmektedir. Çalışma bulgumuza göre, akademisyenlerin fazla ders yüklerinin ve uzun çalışma saatlerinin olması gibi olumsuz çalışma koşullarına ve aldıkları düşük ücrete (10-13) bağlı yaşın artması ile dışsal iş doyumlarının azaldığı düşünülmektedir.

5.3. Hemşirelik Lisans Programlarında Görevli Akademisyenlerin Duygusal Emek Düzeyleri ile İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkiler

Araştırmamızda duygusal emeğin tükenmişlik ve iş doyumunu etkileyen bir değişken olduğu ortaya konulmuştur. Buna göre duygusal emek alt boyutlarından yüzeysel rol yapma ile tükenmişlik ölçeğinin tüm alt boyutları arasında pozitif bir ilişki; doğal duygular ile bu değişkenler arasında ise negatif bir ilişki; derinden rol yapma ile tükenmişlik arasında herhangi bir ilişkinin olmadığı saptanmıştır. Dolayısıyla yüzeysel rol yapma; kişisel tükenmeyi, iş ve öğrenci ile ilgili tükenmeyi artırmakta iken, doğal duygular tükenmişliğin tüm alt boyutlarında bu etkiyi tersine çevirerek tükenmeyi azaltmaktadır. Bu nedenle araştırmamızda **H₁ hipotezi kabul edilmiştir**. Çalışma bulgularımız, Hochschild, Ashforth ve Humphrey, Grandey ve Morris ve Feldman'ın öngörülleri ile desteklenmektedir (2, 3, 9, 14). Çalışanların yüzeysel rol yapmaya bağlı duygusal uyumsuzluk yaşadıkları (2), bu durumun kendilerini sahte ve ikiyüzlü hissetmelerine yol açtığı belirtilmiştir (3). Aynı zamanda duygusal uyumsuzluğun strese neden olduğu (2) ve yaşanan stresin çalışanların uzun süre yüzeysel rol yapmalarından ve sahte hissetmelerinden kaynaklandığı ifade edilmiştir (14). Morris ve Feldman da duygusal uyumsuzluğa bağlı olarak çalışanlarda tükenmişlik geliştiğinden bahsetmişlerdir (9). Ayrıca Hochschild, duygusal uyumsuzluğun kişisel refahı olumsuz etkilediğini bildirmiştir (2). Dolayısıyla Grandey'in duygusal emeğin uzun dönem sonuçları olarak ele aldığı tükenmişliğin (14), yüzeysel rol yapmaya bağlı gelişen duygusal uyumsuzlukla arttığı ve doğal duygularla azaldığı anlaşılmaktadır. Ülkemizde akademisyenler üzerinde yapılan bir çalışmada da çalışma bulgularımıza paralel olarak yüzeysel rol

yapmanın öğrenci ile ilgili tükenmeyi ve iş ile ilgili tükenmeyi artırdığı, doğal duyguların ise kişisel tükenmenin yanında öğrenci ile ilgili tükenmeyi ve iş ile ilgili tükenmeyi azalttığı ortaya konulmuştur (17). Diğer bazı çalışmalara göre bulgumuz, yüzeysel rol yapmanın tükenmişliği artırdığını (20, 21, 36) ve doğal duyguların tükenmişliği azalttığını (21) gösteren sonuçlar ile uyumlu iken; derinden rol yapmanın tükenmişliği azalttığını (21, 36) ya da artırdığını (20) belirten sonuçlar ile farklılık göstermektedir. Bununla birlikte Hochschild, Ashforth ve Humphrey ve Grandey, gerçek duyguların sergilenmemesinin, çalışanlarda kendine yabancılaşmaya yol açtığını ifade etmişlerdir (2, 3, 14). Hochschild'a göre bu durum çalışanların duygularını başarılı bir şekilde yönetememelerinden kaynaklanmaktadır. Gerçek duygularını bastıran ve istenen duyguları deneyimlemeden deneyimliymiş gibi yapan, yani yüzeysel rol yapan akademisyenlerde duygusal uyumsuzluğun olması ve buna bağlı olarak tükenmişlik düzeylerinin artması (9) beklenen bir durumdur. Ayrıca yüzeysel rol yapma ile akademisyenlerde anksiyete ve hayal kırıklığını içeren olumsuz duygular da artmakta (20) olup bundan dolayı kişisel tükenme, iş ile ilgili tükenme ve öğrenci ile ilgili tükenme görülebilir. Diğer yandan doğal duyguların, yüzeysel rol yapmanın olumsuz sonuçlarını tamamen olumluya çevirdiği (17, 21) kabul edilmektedir. Buna bağlı olarak doğal duygular sergileyen akademisyenlerin, içlerinden geldiği gibi hareket etmeleri, doğal davranmaları ve duygularını bastırmak ya da bir şekilde sokmak için fazla çaba sarf etmemeleri ile tükenmişlik düzeylerinin düşük olması açıklanabilir.

Duygusal emeğin iş doyumunu üzerine etkisi ise; doğal duyguların, toplam iş doyumunun yanında hem içsel hem de dışsal iş doyumunu artırdığı; derinden rol yapmanın sadece toplam iş doyumunu artırdığı yönündedir. Yüzeysel rol yapma ile iş doyumunu arasında herhangi bir ilişki olmadığı ortaya konulmuştur. Dolayısıyla derinden rol yapmanın ve doğal duyguların iş doyumunu artırdığı tespit edilmiştir. Bu bulgulara dayanılarak **H₂ hipotezi kabul edilmiştir**. Çalışma bulgularımız, Hochschild, Ashforth ve Humphrey'in öngörülleri ile uyumludur (2, 3). Hochschild, duyguların başarılı bir şekilde yönetilmesi sonucu derinden rol yapmanın çalışanlarda iş doyumunu artırdığını ifade etmiştir (2). Ashforth ve Humphrey ise doğal duygular ile kişinin kendini ifade etme özgürlüğünün olmasının kişisel refahı artırdığını (3) belirtmişlerdir. Dolayısıyla kişisel refaktan biri olan iş doyumunun

(14) doğal duygularla arttığı anlaşılmaktadır. Yapılan çalışmalara göre bulgumuz, derinden rol yapma (21, 36) ve doğal duyguların (21) iş doyumunu artırdığını belirten çalışma sonuçları ile tutarlılık göstermektedir. Diğer yandan çalışma bulgumuz Morris ve Feldman'ın, çalışanların yüzeysel rol yapmaları sonucu yaşadıkları duygusal uyumsuzluğun iş doyumlarında azalmaya yol açtığı ön görüşü ile çelişmektedir (9). Çalışmamızda derinden rol yapan ve doğal duygular sergileyen akademisyenlerin iş doyumlarının artmasının nedeni; istenen duygunun canlandırılması ile veya kendiliğinden duyguların gösterilmesi sonucu çalışanların, yaptıkları işten daha fazla doyum almaları ile açıklanabilir. Ayrıca derinden rol yapmanın, haz ve gururu içeren olumlu duyguları artırması ve anksiyete gibi olumsuz duyguyu azaltmasına bağlı olarak (20) akademisyenlerin iş doyumlarının arttığı düşünülmektedir.

Araştırmamızda tükenmişlik ölçeğinin kişisel tükenme ve iş ile ilgili tükenme boyutlarının, iş doyumuna üzerine negatif etkisi olduğu bulunmuştur. Dolayısıyla kişisel tükenme ve iş ile ilgili tükenme, iş doyumunu azaltmaktadır. Bu nedenle araştırmamızda **H₃ hipotezi kabul edilmiştir**. Bu bulgu, tükenmişlikle iş doyumuna arasında negatif ilişki olduğunu belirten çalışmalarla tutarlıdır (51, 96-98). Çelikkalp ve ark.'nın yapmış olduğu bir çalışmada akademisyenlerin hem artan iş yükleri hem de iş-aile ve aile-iş çatışması yaşamaları sonucu iş doyumlarının azaldığı ortaya konulmuştur (6). Dolayısıyla akademisyenlerin iş yüklerinin fazla olması ve aile ile iş arasında dengeyi kuramamaları hem kişisel tükenmelerine hem de iş ile ilgili tükenmelerine yol açabilir. Bunun sonucunda iş doyumlarında azalma olduğu söylenebilir.

Sonuç olarak; duygusal emek, iş doyumuna ve tükenmişlik arasındaki ilişki yapısal eşitlik modeli olan yol analizi ile incelenmiştir. Sonuçlara göre yüzeysel rol yapmanın tüm tükenmişlik boyutlarını artırdığı, buna karşın doğal duyguların bu etkiyi tersine çevirerek tükenmişliği azalttığı; derinden rol yapmanın ve doğal duyguların toplam iş doyumunu artırdığı; kişisel tükenmenin ve iş ile ilgili tükenmenin ise toplam iş doyumunu azalttığı belirlenerek araştırmanın hipotezleri kabul edilmiştir.

6. SONUÇ VE ÖNERİLER

6.1. Sonuçlar

Hemşirelik lisans programlarında görevli akademisyenlerin duygusal emek düzeyleri ve duygusal emek, iş doyumunu ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkileri, bir yapısal eşitlik modeli olan yol analizinden yararlanılarak incelenmesi amacıyla yapılan araştırmamızda aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır:

- Akademisyenlerin en fazla doğal duyguları sergilediği (4.38 ± 0.65), onu sırasıyla derinden rol yapma (2.89 ± 1.22) ve yüzeysel rol yapmanın (1.84 ± 0.79) takip ettiği belirlenmiştir (Bkz. Tablo 4.2.).
- Hemşire akademisyenlerin, tükenmişlik ile ilgili elde ettiği en yüksek puanı “İş ile ilgili tükenme” (48.32 ± 15.3) boyutundan ve iş doyumunu ile ilgili en yüksek puanı “İçsel iş doyumunu” (46.32 ± 6.79) boyutundan aldıkları tespit edilmiştir (Bkz. Tablo 4.2.).
- Duygusal emek alt boyutlarından yüzeysel rol yapmanın kişisel tükenmeyi, iş ile ilgili tükenmeyi ve öğrenci ile ilgili tükenmeyi artıran bir belirleyici olduğu; doğal duyguların ise iş ile ilgili tükenmeyi ve öğrenci ile ilgili tükenmeyi azaltan bir değişken olduğu saptanmıştır (Tablo 4.4.).
- Duygusal emek alt boyutlarından derinden rol yapmanın ve doğal duyguların toplam iş doyumunu artıran bir belirleyici olduğu; doğal duyguların ayrıca hem içsel iş doyumunu hem de dışsal iş doyumunu artıran bir değişken olduğu ortaya konulmuştur (Bkz. Tablo 4.5.).
- Duygusal emeğin yüzeysel rol yapma alt boyutu ile kişisel tükenme, iş ile ilgili tükenme ve öğrenci ile ilgili tükenme arasında pozitif ilişki saptanmış olup, duygusal emeğin doğal duygular alt boyutu ile kişisel tükenme, iş ile ilgili tükenme ve öğrenci ile ilgili tükenme arasında negatif bir ilişki olduğu ortaya konulmuştur (Bkz. Tablo 4.7.).
- Duygusal emeğin derinden rol yapma ve doğal duygular alt boyutları ile iş doyumunu arasında pozitif bir ilişki tespit edilmiştir (Bkz. Tablo 4.7.).
- Kişisel tükenme ve iş ile ilgili tükenme ile iş doyumunu arasında negatif bir ilişki olduğu ortaya konulmuştur (Bkz. Tablo 4.7.).

6.2. Öneriler

- Yüzeysel rol yapmanın tüm boyutlarda tükenmişliği artırırken doğal duyguların bu etkiyi tersine çevirerek tükenmişliği azalttığı değerlendirildiğinde; akademisyenlerin öğrencileriyle olan etkileşimlerinde yüzeysel rol yapmanın ve doğal duyguların öneminin farkında olmasına ve tükenmişliğin azaltılmasına veya önlenmesine yönelik bilgilendirilmelerini içeren bilimsel etkinlikler düzenlenebilir.
- Derinden rol yapmanın ve doğal duyguların iş doyumunu artırdığı göz önüne alındığında; akademisyenlerin öğrencileriyle olan etkileşimlerinde derinden rol yapmanın ve doğal duyguların öneminin farkında olmasına ve iş doyumunun artırılmasına yönelik bilgilendirilmelerini içeren bilimsel etkinlikler düzenlenebilir.
- Kişisel tükenme ve iş ile ilgili tükenme ile iş doyumunu arasında negatif ilişki belirlendiğinden, akademisyenlerin kişisel tükenmelerini ve iş ile ilgili tükenmelerini artıran faktörlerin incelenmesine yönelik daha ayrıntılı, ileriye dönük ve kapsamlı araştırmaların yürütülmesi ve sonuçlar doğrultusunda eğitim kurumları yöneticilerinin gerekli tedbirleri alması için stratejik planlamalar önerilebilir.
- Son olarak, akademisyenlerde duygusal emek kavramına yönelik farkındalık oluşturularak duygu yönetimi konusunda eğitimler planlanabilir.

7. KAYNAKLAR

1. TDK, Türkçe Sözlük [İnternet] [Erişim Tarihi: 02.01.2019] Erişim Adresi: <http://sozluk.gov.tr/>
2. Hochschild AR. The managed heart: Commercialization of human feeling. Univ of California Press. 2012.
3. Ashforth BE, Humphrey RH. Emotional labor in service roles: The influence of identity. *Academy of management review*. 1993;18(1):88-115.
4. Sayım F, Aydın V. Hizmet Sektörü Özellikleri ve Sistemik Olmayan Risklerin Sektör Menkul Kıymetleri ile Etkileşimine Dair Teorik Bir Çalışma. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 2011; 29:245-62.
5. 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu, [İnternet] [Erişim Tarihi: 25.01.2019] Erişim Adresi: <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.2547.pdf>
6. Çelikkalp Ü, Temerito M, Bilgiç Ş. Akademisyenlerin İş Doyumu ve Etkileyen Faktörler. *Journal of Higher Education/Yükseköğretim Dergisi*. 2019; 9(1): 59-66.
7. Edwards MS, Ashkanasy NM. Emotions and failure in academic life: Normalising the experience and building resilience. *Journal of Management & Organization*. 2018; 24(2):167-88.
8. Oral L, Köse S. Hekimlerin Duygusal Emek Kullanımı ile İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkiler Üzerine Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 2011; 16(2):463-92.
9. Morris AJ, Feldman DC. The dimensions, antecedents, and consequences of emotional labor. *Academy of Management Review*. 1996; 21(4): 986–1010.
10. Budak G, Sürgevil O. Tükenmişlik ve tükenmişliği etkileyen örgütsel faktörlerin analizine ilişkin akademik personel üzerinde bir uygulama. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 2005; 20(2):95-108.
11. Doğan T, Eryılmaz A. Akademisyenlerde İşle İlgili Temel İhtiyaç Doyumu ve Özel İyi Oluş. *Ege Akademik Bakış*. 2012; (12)3:383-89.
12. Demir R, Türkmen E, Doğan A. Akademisyenlerin tükenmişlik düzeylerinin demografik değişkenler açısından incelenmesi. *International Journal of Social Sciences and Education Research*. 2015; 1(4), 986-1008.
13. Özarı Ç. Akademik Personelin Tükenmişlik Açısından Değerlendirilmesi ve İş Doyumuna Yönelik Bir Araştırma. *Ayrıntı Dergisi*. 2017; 5(53): 58-65.
14. Grandey AA. Emotion regulation in the workplace: a new way to conceptualize emotional labor. *Journal of Occupational Health Psychology*. 2000; 5(1):95–110.
15. Lee. J J. ve Ok, C. (2012). “Reducing Burnout and Enhancing Job Satisfaction: Critical Role of Hotel Employees’ Emotional Intelligence and Emotional Labor”, *International Journal of Hospitality Management*, 31, 1101–1112.

16. Chen, Z., Sun, H., Lam, W., Hu, Q, Huo, Y. ve Zhong, J .A. (2012). “Chinese Hotel Employees In The Smiling Masks: Roles of Job Satisfaction, Burnout and Supervisory Support in Relationships Between Emotional Labor and Performance”,*The International Journal of Human Resource Management*, 23(4), 826–845.
17. Yücebalkan B, Karasakal N. Akademisyenlerde Duygusal Emek İle Tükenmişlik Düzeyi Arasındaki İlişkiye Yönelik Bir Araştırma: Kocaeli Üniversitesi Örneği. *Uluslararası Bilimsel Araştırmalar Dergisi (IBAD)*. 2016;1(2):187-200.
18. Ozturk H, Bahcecik N, Kumral Ozcelik S, Sarıoglu Kemer A. Emotional Labor Levels Of Nurse Academicians. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. 2015; 190:32-8.
19. Tunguz S. In the eye of the beholder: emotional labor in academia varies with tenure and gender. *Studies in Higher Education*. 2016; 41(1):3-20.
20. Lee M, Vlack S. Teachers’ emotional labour, discrete emotions, and classroom management self-efficacy. *Educational Psychology*. 2018; 38(5):669-86.
21. Zhang Q, Zhu W. Exploring Emotion in Teaching: Emotional Labor, Burnout, and Satisfaction in Chinese Higher Education. *Communication Education*. 2008; 57(1):105-22.
22. Truta C. Emotional labor and motivation in teachers. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. 2014; 127: 791-95.
23. Tatar Baykal Ü, Ercan Türkmen E. (Eds) *Hemşirelik Hizmetleri Yönetimi*. Akademi Basın; 2014.
24. Delgado C, Upton D, Ranse K, Furness T, Foster K. Nurses’ resilience and the emotional labour of nursing work: An integrative review of empirical literature. *International Journal of Nursing Studies*. 2017; 70:71-88.
25. Thomas A, Abhyankar S. A correlational study of emotional labour and health among nurses. *Indian Journal of Health and Wellbeing*. 2014; 5(2):239-42.
26. Göçmen Baykara Z, Eyuboglu G. Covid-19 Pandemisinde Hemşirelik Bakımı. *Gazi Sağlık Bilimleri Dergisi*. 2020; Özel Sayı: 9-17.
27. Yıldırım MH, Erul EE. Duygusal Emek Davranışının İşgörenlerin Tükenmişlik Düzeylerine Etkisi. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*. 2013; 5(1):89-99.
28. Yılmaz E. Arslan S. Relation of the Nurses of Internal Clinics with Level of Burnout and Behavior of Emotional Labor. *Turkiye Klinikleri Journal of Nursing Sciences*. 2017; 9(4):289-98.
29. Altuntaş S, Şahin Altun Ö. The relationship between emotional labor behaviors and burnout levels of nurses. *Journal of Health and Nursing Management*. 2015; 2(1):37-43.
30. Smith P, Gray B. Reassessing the concept of emotional labour in student nurse education: role of link lecturers and mentors in a time of change. *Nurse Education Today*. 2001; 21(3):230–37.

31. Lee YH, Lee SHB, Chung JY. Research on How Emotional Expressions of Emotional Labor Workers and Perception of Customer Feedbacks Affect Turnover Intentions: Emphasis on Moderating Effects of Emotional Intelligence. *Frontiers in psychology*. 2019; 9, 2526:1-21.
32. Dinç L. Bakım kavramı ve ahlaki boyutu. *Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi*. 2010; 17(2):74-82.
33. Gross JJ. Antecedent-and response-focused emotion regulation: divergent consequences for experience, expression, and physiology. *Journal of personality and social psychology*. 1998; 74(1):224-37.
34. Gross, J. (1998b). The emerging field of emotion regulation: An integrative review. *Review of General Psychology*, 2(3), 271-299.
35. Balci V, Erdeveciler Ö, Altınsoy Ü. An Investigation on Academics' Emotional Labour Levels. *Sportif Bakış: Spor ve Eğitim Bilimleri Dergisi*. 2019; 6(2):179-94.
36. Bulutlar F, Başkaya ZN. The role of supervisor support in relationship between emotional labour and job satisfaction and burnout. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*. 2015; 17(4):85-112.
37. Morris AJ, Feldman DC. Managing emotions in the workplace. *Journal of managerial issues*. 1997; 9(3): 257-74.
38. Yükseköğretim Bilgi Yönetim Sistemi [İnternet] [Erişim Tarihi: 25.01.2019-17.09.2020] Erişim Adresi: <https://istatistik.yok.gov.tr/>
39. Öztan E, Doğan SN. Akademik Cinsiyeti: Yıldız Teknik Üniversitesi Örneği Üzerinden Üniversite ve Toplumsal Cinsiyet. *Çalışma ve Toplum*. 2015; 46(3):191-222.
40. Dikmen N, Maden D. Kadın akademisyenlerin görünmeyen emeği üzerine bir araştırma: Ordu üniversitesi örneği. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 2012; 11(21):257-88.
41. Yıldız S. Türkiye'de Kadın Akademisyen Olmak. *Journal of Higher Education and Science/Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*. 2018; 8(1):29-40.
42. Yükseköğretim Kurulu Hemşirelik Lisans Eğitimi Çalıştay Raporu [İnternet] [Erişim Tarihi: 25.01.2019] Erişim Adresi: https://www.yok.gov.tr/Documents/Yayinlar/Yayinlarimiz/Hemsirelik_Lisans_Egitimi_Calistayi_Sonuc_Raporu.pdf
43. Davis K. İşletmelerde İnsan Davranışı; Örgütsel Davranış. İstanbul. 1982.
44. Barutçugil İ. Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi, Kariyer Yayıncılık, İstanbul. 2004.
45. Mengenci C. İş Tatmini, Duygusal Emek ve Tükenmişlik İlişkilerinin Belirlenmesi. *Ege Akademik Bakış*. 2015; 15(1):127-39.
46. Bayar HT, Öztürk M. İş stresinin iş tatmini üzerindeki etkisi: Süleyman Demirel Üniversitesi araştırma görevlileri üzerine bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 2017; 22(2):525-46.

47. Balcı A, Öztürk İ, Akar F. Akademisyenlerin İşlerini Anlamalı Kılan Faktörlere İlişkin Görüşleri. Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi. 2019; 15(3):867-92.
48. Weiss DJ, Dawis RV, England GW, Lofquist LH. Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire. Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation: XXII. Minneapolis: University of Minnesota. Industrial Relations Center; 1967.
49. Freudenberger HJ. Staff Burnout. Journal of Social Issues. 1974; 30:159-65.
50. Maslach C, Schaufeli WB, Leiter MP. Job burnout. Annual review of psychology. 2001; 52(1):397-422.
51. Özgür Güler E, Veysikarani D. Tükenmişlik ve İş Doyumunun Akademisyenler Üzerindeki Etkisinin İstatistiksel Olarak İncelenmesi. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi. 2019; 33(3):829-48.
52. Gürkan T. Akademisyen olmak. Erken Çocukluk Çalışmaları Dergisi. 2018; 2(2):440-6.
53. Aydın A, Üçüncü K, Taşdemir T. Akademik performansı etkileyen stres kaynaklarının belirlenmesine yönelik bir alan çalışması. Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi. 2011; 8(2):387-99.
54. Gökgöz H, Altuğ N. Örgütsel Stresin Öğretim Elemanlarının Performansı Üzerine Etkisinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma. Ege Akademik Bakış. 2014; 14(4):519-30.
55. Kristensen TS, Borritz M, Villadsen E, Christensen KB. The Copenhagen Inventory: A new tool for the assessment of burnout. Work & Stress. 2005; 19(3):192-207.
56. Diefendorff JM, Croyle MH, Gosserand RH. The dimensionality and antecedents of emotional labor strategies. Journal of Vocational Behavior. 2005; 66(2):339-57.
57. Atatürk Üniversitesi Web Sitesi [İnternet] [Erişim Tarihi: 25.01.2019-17.09.2020] Erişim Adresi: <https://atauni.edu.tr/tr/hemsirelik-fakultesi>
58. İnönü Üniversitesi Web Sitesi [İnternet] [Erişim Tarihi: 25.01.2019-17.09.2020] Erişim Adresi: <http://www.inonu.edu.tr/tr/hemsirelik>
59. Harran Üniversitesi Web Sitesi [İnternet] [Erişim Tarihi: 25.01.2019-17.09.2020] Erişim Adresi: <http://sbf.harran.edu.tr/>
60. Kilis 7 Aralık Üniversitesi Web Sitesi [İnternet] [Erişim Tarihi: 25.01.2019-17.09.2020] Erişim Adresi: <http://ysosaglik.kilis.edu.tr/TR>
61. Sağlık Bilimleri Üniversitesi Web Sitesi [İnternet] [Erişim Tarihi: 25.01.2019-17.09.2020] Erişim Adresi: <http://hemsirelik.sbu.edu.tr/>
62. İstanbul Üniversitesi -Cerrahpaşa Web Sitesi [İnternet] [Erişim Tarihi: 25.01.2019-17.09.2020] Erişim Adresi: <https://cerrahpasa.istanbulc.edu.tr/tr/>
63. Trakya Üniversitesi Web Sitesi [İnternet] [Erişim Tarihi: 25.01.2019-17.09.2020] Erişim Adresi: <https://sbf.trakya.edu.tr/>

64. Amasya Üniversitesi Web Sitesi [İnternet] [Erişim Tarihi: 25.01.2019-17.09.2020] Erişim Adresi: <https://sbf.amasya.edu.tr/>
65. Düzce Üniversitesi Web Sitesi [İnternet] [Erişim Tarihi: 25.01.2019-17.09.2020] Erişim Adresi: <http://sabf.duzce.edu.tr/>
66. Ondokuz Mayıs Üniversitesi Web Sitesi [İnternet] [Erişim Tarihi: 25.01.2019-17.09.2020] Erişim Adresi: <http://ssbf.omu.edu.tr/tr>
67. Ordu Üniversitesi Web Sitesi [İnternet] [Erişim Tarihi: 25.01.2019-17.09.2020] Erişim Adresi: <http://sbf.odu.edu.tr/>
68. Hacettepe Üniversitesi Web Sitesi [İnternet] [Erişim Tarihi: 25.01.2019-17.09.2020] Erişim Adresi: <http://www.hemsirelik.hacettepe.edu.tr/>
69. Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Web Sitesi [İnternet] [Erişim Tarihi: 25.01.2019-17.09.2020] Erişim Adresi: <https://kmu.edu.tr/sbf>
70. Kırıkkale Üniversitesi Web Sitesi [İnternet] [Erişim Tarihi: 25.01.2019-17.09.2020] Erişim Adresi: <https://sbf.kku.edu.tr/Fakulte>
71. Selçuk Üniversitesi Web Sitesi [İnternet] [Erişim Tarihi: 25.01.2019-17.09.2020] Erişim Adresi: https://www.selcuk.edu.tr/Birim/hemsirelik_fakultesi
72. Yozgat Bozok Üniversitesi Web Sitesi [İnternet] [Erişim Tarihi: 25.01.2019-17.09.2020] Erişim Adresi: <http://bozoksaglik.bozok.edu.tr/>
73. Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Web Sitesi [İnternet] [Erişim Tarihi: 25.01.2019-17.09.2020] Erişim Adresi: <https://sbf.mehmetakif.edu.tr/>
74. Çukurova Üniversitesi Web Sitesi [İnternet] [Erişim Tarihi: 25.01.2019-17.09.2020] Erişim Adresi: <https://sbf.cu.edu.tr/>
75. Mersin Üniversitesi Web Sitesi [İnternet] [Erişim Tarihi: 25.01.2019-17.09.2020] Erişim Adresi: <http://www.mersin.edu.tr/akademik/hemsirelik-fakultesi>
76. Ege Üniversitesi Web Sitesi [İnternet] [Erişim Tarihi: 25.01.2019-17.09.2020] Erişim Adresi: <https://hemsirelik.ege.edu.tr/>
77. İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi Web Sitesi [İnternet] [Erişim Tarihi: 25.01.2019-17.09.2020] Erişim Adresi: <https://sbf.ikcu.edu.tr/>
78. Pamukkale Üniversitesi Web Sitesi [İnternet] [Erişim Tarihi: 25.01.2019-17.09.2020] Erişim Adresi: <https://www.pau.edu.tr/sagbil>
79. Deliveli K, Kiral E. The Relationship Between Emotional Labor and Organizational Commitment. Educational Policy Analysis and Strategic Research. 2020; 15(2):78-103.
80. Güler HN, Marşap A. Duygusal emek, tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti: Cinsiyet ve iş deneyimine göre farklılıkların incelenmesi. İşletme Araştırmaları Dergisi. 2018; 10(3):488-507.
81. Dağdeviren N, Musaoğlu Z, Kurt Ömürlü İ ve Öztora S. Akademisyenlerde iş doyumunu etkileyen faktörler. Balkan Medical Journal. 2011; 28(4):69-74.

82. Yıldız E, Aksu M, Ünübol H, Hızlı Sayar G. Akademisyenlerdeki İş Doyumunun, Empati Becerisi ve Sosyal Beceriyle İlişkisi Üzerine Bir İnceleme. Etkileşim. 2020; 5:84-98.
83. Karataş Aracı ÖN, Apalı A, Bekçi İ. Muhasebe Ve Finansman Öğretim Üyelerinin Tükenmişlik Seviyelerinin Kopenhag Tükenmişlik Envanteri İle Belirlenmesine Yönelik Bir Alan Araştırması. Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi. 2016; 9(4):229-50.
84. Kaplan K, Tuncer N, Bilici A. Cinsiyetin Akademik Yaşama Etkisi. Avrasya Uluslararası Araştırmalar Dergisi, 2020; 8(24):41-65.
85. Özen Kutanis R, Karakiraz A. Akademisyenlerde tükenmişliğin Kopenhag Tükenmişlik Envanteri (CBI) ile ölçülmesi: Bir devlet üniversitesi örneği. İşletme Bilimi Dergisi. 2013; 1(2):13-30.
86. Ertem Eray T. Rol çatışması, rol belirsizliği ve iş tatmini arasındaki ilişkiler: İletişim Fakültesi dekanları üzerine bir uygulama. Akdeniz İletişim Dergisi. 2017; 27:201-14.
87. Orhan U, Mavi Doğru G. Türkiye’de Devlet Üniversitelerinde Çalışan Akademisyenlerde Tükenmişliğin İncelenmesi: Nitel İçerik Analizi. Jass Studies-The Journal of Academic Social Science Studies. 2018; 71(Autumn II):427-41.
88. Başerer D, Başerer Z. Akademisyenlerin Tükenmişlik ve Öz Yeterlik Düzeyleri. Türk Eğitim Bilimleri Dergisi. 2019; 17(1): 1-19.
89. Yalçın E. Tükenmişlik Sendromu: Akademik Personel Üzerinde Bir İnceleme. Econdor Uluslararası Akademik Dergi. 2018; 2(2):215-37.
90. Ayaz MF. Çeşitli Değişkenler Açısından Öğretim Elemanlarının Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi. Uluslararası Avrasya Sosyal Bilimler Dergisi. 2016; 7(22):360-77.
91. Öztürk M, Şahbudak E. Akademisyenlikte İş Doyumu. Journal of International Social Research. 2015; 8(40): 494-501.
92. Demir S, Akbaba A. Akademisyenlerin Mesleki Motivasyonları İle İş Tatmini Arasındaki İlişki. Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi. 2018; 15(1):1256-86.
93. Baş M, Aksu M, Ünübol H, Hızlı Sayar G. Akademisyenlerde iş doyumunun algılanan sosyal destekle ilişkisinin incelenmesi. Üsküdar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi. 2019; 9:345-75.
94. Aydın A, Göksel AG. Akademisyenlerin İş Tatmin Düzeyleri ve Hedef Bağlılığı Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi: Spor Bilimleri Örneği. Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi. 2020; 13(73):1178-88.
95. Öztürk M, Şahbudak E. İşyerinde psikolojik taciz (mobbing) ve iş doyumunu: Cumhuriyet Üniversitesindeki araştırma görevlileri üzerine bir çalışma. Sosyoloji Araştırmaları Dergisi. 2017; 20(2):200-28.

96. Orhan U, Komşu UC. Akademisyenlerde Özyeterlik Algılarının ve Tükenmişlik Düzeylerinin, Öğrenmeye Yönelik Tutuma ve İş Tatminine Etkisi. Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi. 2016;16(3): 1-18.
97. Arslan R, Acar BN. Yaşam Doyumu, İş Doyumu Ve Mesleki Tükenmişlik Kavramlarına Yönelik Akademisyenler Üzerinde Bir Araştırma. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi. 2013;18(3): 281-98.
98. Öztürk A. Akademisyenlerin mobbing algıları ile iş doyumunu ilişkisinde duygusal tükenmenin aracı rolü. Klinik Psikiyatri Dergisi. 2020; 23:313-25.



8. EKLER

EK-1: Tanımlayıcı Özellikler Formu

Değerli meslektaşım,

Bu çalışma hemşirelik lisans programlarında görevli akademisyenlerin duygusal emek düzeyleri ve duygusal emek, iş doyumu ve tükenmişlik arasındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla yapılacaktır. Ankette yer alan sorularının tümünü içtenlikle yanıtlamanızı ve gereken özeni göstermenizi diler, ilgi ve yardımlarınız için teşekkür eder, saygılarımı sunarım.

1. Yaş:
2. Cinsiyet: Kadın Erkek
3. Medeni Durum: Evli Bekâr
4. Çocuk Sayısı:
5. Öğrenim Durumu: Lisans
Yüksek Lisans
Doktora
6. Unvanınız: Araştırma Görevlisi
Öğretim Görevlisi
Dr. Öğretim Üyesi
Doçent
Profesör
7. Bu İşyerinde Çalışma Süreniz:.....
8. Meslekteki Süreniz:
9. Çalıştığınız Birim: Hemşirelik Fakültesi
Sağlık Bilimleri Fakültesi
10. Lisans Alanınız:

EK-2: Duygusal Emek Ölçeği

	1: Hiçbir zaman	4: Çoğu zaman	1	2	3	4	5
	2: Çok nadir	5: Her zaman					
	3: Bazen						
1	Öğrencilerle uygun şekilde ilgilenebilmek için rol yaparım.						
2	Öğrencilerle ilgilenirken iyi hissediyormuşum rolü yaparım.						
3	Öğrencilerle ilgilenirken bir şov yapar gibi ekstra performans sergilerim.						
4	Mesleğimi yaparken hissetmediğim duyguları hissediyormuşum gibi davranırım.						
5	Mesleğimin gerektirdiği duyguları sergileyebilmek için sanki bir maske takarım.						
6	Öğrencilerime, gerçek hissettiğim duygulardan farklı duygular sergilerim.						
7	Öğrencilere göstermek zorunda olduğum duyguları gerçekten yaşamaya çalışırım.						
8	Göstermem gereken duyguları gerçekte de hissetmek için çaba harcarım.						
9	Öğrencilere göstermem gereken duyguları hissedebilmek için elimden geleni yaparım.						
10	Öğrencilere sergilemem gereken duyguları içimde de hissedebilmek için yoğun çaba gösteririm.						
11	Öğrencilere sergilediğim duygular samimidir.						
12	Öğrencilere gösterdiğim duygular kendiliğinden ortaya çıkar.						
13	Öğrencilere gösterdiğim duygular o an hissettiklerimle aynıdır.						

EK-3: Kopenhag Tükenmişlik Envanteri

	1: Hiçbir zaman 2: Çok nadir 3: Bazen	4:Çoğu zaman 5:Her zaman	1	2	3	4	5
1	Müşterilerle çalışırken aldığınızdan daha fazlasını verdiğinizizi düşünür müsünüz?						
2	İşiniz nedeniyle tükendiğinizi hisseder misiniz?						
3	Müşteriler ile çalışmak enerjinizi tüketir mi?						
4	İşiniz duygusal anlamda yorucu mudur?						
5	Müşteriler ile çalışmak size zor gelir mi?						
6	İşiniz sizi bunaltır mı?						
7	Müşterilerle çalışmayı yıpratıcı bulur musunuz?						
8	Çalıştığınız her saatin sizin için yorucu olduğunu düşünür müsünüz?						
9	Ne sıklıkta kendinizi yıpranmış hissedersiniz?						
10	İş dışı zamanlarınızda aileniz ve arkadaşlarınız için yeterli vakit ayıracak gücü kendinizde bulur musunuz?						
11	Müşterilerle çalışmayı ne kadar daha sürdürebileceğinizi düşündüğünüz oluyor mu?						
12	Sabah uyandığımızda "bir iş günü daha" düşüncesiyle kendinizi bitkin hisseder misiniz?						
13	Kendinizi ne sıklıkta fiziksel olarak bitkin hissederseniz?						
14	Kendinizi ne sıklıkta duygusal olarak bitkin hissederseniz?						
15	Kendinizi ne sıklıkta hastalıklara karşı zayıf ve dirençsiz hissederseniz?						
16	İş günü sonunda kendinizi tükenmiş hisseder misiniz?						
17	Ne sıklıkta "daha fazla dayanamayacağım" diye düşünürsünüz?						
18	Müşterilerle çalışmaktan bıktınız mı?						
19	Kendinizi ne sıklıkta yorgun hissederseniz?						

EK-4: Minnesota İş Doyumu Ölçeği

	Mesleğimden	Hiç memnun değilim	Memnun değilim	Kararsızım	Memnunum	Çok memnunum
1	Beni her zaman meşgul etmesi bakımından					
2	Bağımsız çalışma imkânının olması bakımından					
3	Ara sıra değişik şeyler yapabilme imkânı bakımından					
4	Toplumda “saygın bir kişi” olma şansını bana vermesi bakımından					
5	Yöneticinin emrindeki kişileri iyi yönetmesi bakımından					
6	Yöneticinin karar verme yeteneği bakımından					
7	Vicdani bir sorumluluk taşıma şansını bana vermesi yönünden					
8	Bana garantili bir gelecek sağlaması yönünden					
9	Başkaları için bir şeyler yapabildiğimi hissetmem yönünden					
10	Kişileri yönlendirmek için fırsat vermesi yönünden					
11	Kendi yeteneklerimle bir şeyler yapabilme şansı vermesi yönünden					
12	İşimle ilgili alınan kararların uygulamaya konması yönünden					
13	Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret yönünden					
14	Terfi imkânının olması yönünden					
15	Kendi fikir kanaatlerimi rahatça kullanma imkânı vermesi yönünden					
16	Çalışma şartları yönünden					
17	Çalışma arkadaşlarının birbirleriyle anlaşmaları yönünden					
18	Yaptığım iş karşılığında takdir edilmem yönünden					
19	Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissi yönünden					
20	Mesleğimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme imkânı vermesi açısından					

EK-5: Aydınlatılmış Onam Formu

Değerli Meslektaşım

“Hemşirelik Lisans Programlarında Görevli Akademisyenlerin Duygusal Emek Düzeyleri Ve Duygusal Emek, İş Doyumu Ve Tükenmişlik Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” başlıklı bu araştırma, Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik esasları AD tarafından yapılmaktadır. Araştırma hemşirelik lisans programlarında görevli akademisyenlerin duygusal emek düzeylerini belirlemek ve duygusal emek ile iş doyumunu ve tükenmişlik arasında ilişki olup olmadığını saptamak amacıyla planlanmıştır. Sizin yanıtlarınızdan elde edilecek sonuçlarla hemşireliğin görünür olmayan bir yönü olan duygusal emek ve bununla ilişkili bazı faktörler tanımlanarak, ileriye yönelik bilimsel araştırma ve etkinlikler planlanabilecektir. Bu nedenle soruların tümüne ve içtenlikle cevap vermeniz büyük önem taşımaktadır.

Araştırmaya katılmanız gönüllülük esasına dayalıdır. Bu form aracılığı ile elde edilecek bilgiler gizli kalacaktır ve sadece araştırma amacıyla (veya “bilimsel amaçlar için”) kullanılacaktır. Çalışmaya katılmamayı tercih edebilirsiniz veya anketi doldururken istemezseniz son verebilirsiniz.

Anket formuna adınızı ve soyadınızı yazmayınız.

Anketimiz Tanımlayıcı Özellikler Formu, Duygusal Emek Ölçeği, Kopenhag Tükenmişlik Envanteri ve Minnesota İş Doyumu Ölçeği olmak üzere dört bölümden oluşmaktadır. Yaklaşık 30 dakikalık zamanınızı alacak bu çalışmada yanıtlarınızı, soruların altında yer alan seçenekler arasından uygun olanı daire içine alarak ya da açık uçlu sorularda sorunun altında bırakılan boşluğa yazarak belirtiniz. Birden fazla seçenek işaretleyebileceğiniz sorularda, size uygun gelen bütün seçenekleri işaretleyiniz. Eğer sorunun yanıtları arasında “diğer” seçeneği mevcutsa ve yanıtınız var olan seçenekler arasında yer almıyorsa, bu durumda yanıtınızı diğer seçeneğindeki boşluğa yazınız.

Anketi yanıtladığınız için teşekkür ederiz.

Çalışma ile ilgili herhangi bir sorunuz olduğunda aşağıdaki kişi(ler) ile iletişim kurabilirsiniz:

Nadiye Barış Eren

Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü/Hemşirelik Esasları
0507 207 78 40 nadiyebaris@hotmail.com

Araştırma Ekibi

Ad Soyadları

Prof. Dr. Leyla Dinç

Öğr. Gör. Nadiye Barış Eren

Çalışmaya katılmayı kabul ediyorsanız aşağıdaki kutucuğu X ile işaretleyiniz ve devam ediniz.

Kabul ediyorum.

EK-6: Hacettepe Üniversitesi Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurulu Onayı



T.C.
HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ
Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurulu

Sayı : 16969557-219

Konu :

ARAŞTIRMA PROJESİ DEĞERLENDİRME RAPORU

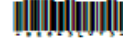
Toplantı Tarihi : 02 NİSAN 2019 SALI
Toplantı No : 2019/09
Proje No : GO 19/271 (Değerlendirme Tarihi: 07.03.2019)
Karar No : 2019/09-15

Üniversitemiz Hemşirelik Fakültesi öğretim üyelerinden Prof. Dr. Leyla DİNÇ'in sorumlu araştırmacı olduğu, Nadiye Barış EREN'in doktora tezi olan, GO 19/271 kayıt numaralı, "*Hemşirelik Lisans Programlarında Görevli Akademisyenlerin Duygusal Emek Düzeyleri ve Duygusal Emek, İş Doyumu ve Tükenmişlik Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*" başlıklı proje önerisi araştırmanın gerekçe, amaç, yaklaşım ve yöntemleri dikkate alınarak incelenmiş olup, idari izinlerin tamamlanması kaydıyla 03 Nisan 2019–03 Mayıs 2020 tarihleri arasında geçerli olmak üzere etik açıdan **uygun bulunmuştur**. Çalışma tamamlandığında sonuçlarını içeren bir rapor örneğinin Etik Kurulumuza gönderilmesi gerekmektedir.

1. Prof. Dr. Nurten AKARSU	(Başkan)	9 Doç. Dr. Gözde GİRGİN	(Üye)
İZİNLİ			
2. Prof. Dr. Sevdâ F. MÜFTÜOĞLU	(Üye)	10 Doç. Dr. Fatma Visal OKUR	(Üye)
İZİNLİ			
3. Prof. Dr. M. Yıldırım SARA	(Üye)	11. Doç. Dr. Can Ebru KURT	(Üye)
4. Prof. Dr. Neçdet SAĞLAM	(Üye)	12. Doç. Dr. H. Hüseyin TURNAGÖL	(Üye)
5. Prof. Dr. Ayşe Lale DOĞAN	(Üye)	13. Dr. Öğr. Üyesi Özay GÖKÖZ	(Üye)
6. Prof. Dr. Mintaze Kerem GÜNEL	(Üye)	14. Dr. Öğr. Üyesi Müge DEMİR	(Üye)
7. Prof. Dr. Oya Nuran EMİROĞLU	(Üye)	15. Öğr. Gör. Dr. Meltem ŞENGEL	(Üye)
8. Doç. Dr. M. Özgür UYANIK,	(Üye)	16. Av. Meltem ONURLU	(Üye)

EK-7: Araştırmanın Yürütüldüğü Üniversitelerden Alınan İzinler

T.C.
AMASYA ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Yazı İşleri Müdürlüğü



Sayı : 15386878-663.08-
Konu : Nadiye Barış EREN'in Tez Çalışması
İzni Hk.

Tarih: 08.08.2019
Sayı: -663.08.E.00000721608



0000721608

HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE
(Hemşirelik Fakültesi Dekanlığı)

İlgi : 16/04/2019 tarihli ve 51986023-302.08.01-E.555026 sayılı yazınız.

Üniversiteniz Hemşirelik Fakültesi Hemşirelik Esasları Anabilim Dalı Hemşirelik Esasları Doktora Programı öğrencisi Nadiye Barış EREN'in Prof. Dr. Leyla DİNÇ'in danışmanlığında hazırlamış olduğu, "Hemşirelik Lisans Programlarında Görevli Akademisyenlerin Duygusal Emek Düzeyleri ve Duygusal Emek, İş doyumu ve Tükenmişlik Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" konulu doktora tezi kapsamındaki araştırma çalışmasının, 01/10/2019 - 31/11/2019 tarihleri arasında Üniversitemiz Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Bölümü Öğretim Elemanlarına uygulanması uygun görülmüştür.

Bilgilerinize arz ederim.

e-İmzalıdır

Prof.Dr. Süleyman ELMACI
Rektör

Evraklı Doğrulamak İçin: https://ebys.amasya.edu.tr/enVision/Validate_Doc.aspx?V=BE843LUY3

Akbilek Mah. Hakimiyet Cad. No:4/3 P.K. :05100 Merkez/Amasya
Telefon No: 0 (358) 211 50 15 Faks No: 0 (358) 260 00 59
E-Posta: genelsekreterlik@amasya.edu.tr İnternet Adresi:
<http://www.amasya.edu.tr/idari>

Bilgi İçin: Ebru GÜÇYETMEZ
Unvan: Bilgisayar İşletmeni
Telefon No: 2115015





T.C.
ATATÜRK ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Personel Daire Başkanlığı



Tarih: 09.05.2019
Sayı: -1900144096-E.00000585846



E.00000585846

Sayı : 16710634-04-500.04.01-E.1900144096
Konu : Nadiye Barış Eren Tez Çalışması

09.05.2019

HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE
Hemşirelik Fakültesi

İlgi : 16.04.2019 tarihli ve 51986023-302.08.01-554840 sayılı belge.

İlgi sayılı yazınıza istinaden, Üniversiteniz Hemşirelik Fakültesi Doktora Programı öğrencisi Nadiye Barış EREN'in, Prof.Dr.Leyla DİNÇ'in danışmanlığında "Hemşirelik Lisans Programlarında Görevli Akademisyenlerin Duygusal Emek Düzeyleri Ve Duygusal Emek, İş Doyumu Ve Tükenmişlik Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" adlı doktora tez araştırmasını 01 Mayıs - 31 Haziran 2019 tarihleri arasında Üniversitemiz Hemşirelik Fakültesi öğretim elemanlarına yönelik uygulama talebi Rektörlüğümüzce uygun görülmüştür.

Bilgilerinizi arz ederim.

Prof.Dr. Ömer ÇOMAKLI
Rektör

Ek : 8.5.2019 tarihli 80131151-500.04.01-E.1900143398 sayılı belge

Atatürk Üniversitesi Rektörlüğü 25240 Erzurum
Tel: +90 442 2312166
Elektronik Ağ: www.atauni.edu.tr

Kep Adresi: atauni@hs01.kep.tr

Bilgi: Şazimet AVVURAN
Faks: +90 442 2361014
E-Posta: personel@atauni.edu.tr





T.C.
ÇUKUROVA ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
 Personel Daire Başkanlığı



Sayı : 85835788-302.08.01/
 Konu : Araştırma izni

HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE

İlgi : Üniversiteniz Hemşirelik Fakültesi Dekanlığının 16.04.2019 tarihli ve 51986023-302.08.01-E.554644 sayılı yazısı.

Üniversiteniz Hemşirelik Fakültesi Dekanlığı Hemşirelik Esasları Doktora Programı öğrencisi Nadiye Barış Eren'in, Prof.Dr.Leyla DİNÇ'in danışmanlığında yürüttüğü doktora tez araştırmasında veri toplamak üzere, Üniversitemiz Sağlık Bilimleri Fakültesinde araştırma yapmasının uygun görüldüğü hakkında anılan Fakülteden alınan 30.04.2019 tarihli ve 42410047-050.02.04-E.63899 sayılı yazı ilişikte gönderilmiştir.

Bilgilerinizi ve gereğini arz ederim.

e-İmzalıdır
 Prof.Dr. Seyde Seyhan TÜKEL
 Rektör a.
 Rektör Yardımcısı

Ek: Yazı (2 sayfa)



Tarih ve Sayı: 30/04/2019-E.63899

Tarih: 02.05.2019
Sayı: -85835788-302.08.01.04.01-
E.16746-E.00000575336



E.00000575336



T.C.
ÇUKUROVA ÜNİVERSİTESİ
Sağlık Bilimleri Fakültesi Dekanlığı



Sayı : 42410047-050.02.04/
Konu : Araştırma İzni

ÇUKUROVA ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE
(Personel Daire Başkanlığı)

İlgi : 18/04/2019 tarihli ve E.59208 sayılı yazımız.

Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Hemşirelik Esasları Anabilim Dalı Hemşirelik Esasları Doktora Programı öğrencisi Nadiye Barış EREN'in Doktora Tez Çalışmasını Fakültemizde yapması Dekanlığımızca uygun görülmüştür.
Gereğini arz ederim.

e-İmzalıdır

Doç.Dr. Şule GÖKYILDIZ SÜRÜCÜ
Dekan V.

Ek: Bölüm Kurulu Kararı (1 sayfa)

T.C.
ÇUKUROVA ÜNİVERSİTESİ SAĞLIK BİLİMLERİ FAKÜLTESİ
HEMŞİRELİK BÖLÜM KURULU KARARI

Tarih: 02.05.2019
Sayı: -85835788.302.08.01.04.01-
E.16746-E.00000575336



Toplantı Tarihi: 26/04/2019	Toplantı Sayısı: 16	Karar Sayısı: 11
-----------------------------	---------------------	------------------

Hemşirelik Bölüm Kurulu Hemşirelik Bölüm Başkanı Doç. Dr. Evşen NAZİK başkanlığında toplanarak aşağıdaki kararı almıştır.

KARAR NO 4 Ç.Ü. Sağlık Bilimleri Fakültesi Dekanlığının 17.04.2019 tarih ve 59670 sayılı yazısı hakkında görüşüldü.

Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Hemşirelik Esasları Anabilim Dalı Doktora öğrencisi Nadiye BARIŞ EREN'nin "Hemşirelik Lisans Programlarında Görevli Akademisyenlerin Duygusal Emek Düzeyleri ve Duygusal Emek, İş Doyumu ve Tükenmişlik Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" başlıklı doktora tez çalışmasının anket uygulamalarını Hemşirelik Bölümü Öğretim Üyeleri ve Öğretim Elemanları ile yapabilmesinin kabulüne ve durumun Sağlık Bilimleri Fakültesi Dekanlığına arzına oy birliği ile karar verilmiştir.

Hemşirelik Bölüm Başkanı
Doç. Dr. Evşen NAZİK

Üye
Doç. Dr. Evşen NAZİK
Doğum ve Kadın Hast. Hemş. Anabilim Dalı Başkanı

Üye
Doç. Dr. Sevban ARSLAN
Cerrahi Hastalıkları Hemşireliği Anabilim Dalı Başkanı

Üye
Doç. Dr. Şenay ÖZTİNKAYA
Çocuk Sağl. ve Hast. Hemş. Anabilim Dalı Başkanı

Üye
Doç. Dr. Sunay FIRAT
Psikiyatri Hemşireliği Anabilim Dalı Başkanı
(İznilî)

Üye
Doç. Dr. Songül GÖRİŞ
İç Hastalıkları Hemşireliği Anabilim Dalı Başkanı
(Katılmadı)

Üye
Doktor Öğretim Üyesi Seray TORUN
Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı Başkanı

Üye
Doktor Öğretim Üyesi Zehra ESKİMEZ
Hemşirelik Esasları Anabilim Dalı Başkanı

Üye
Dr. Öğr. Üyesi Gülşah KUMAŞ
Halk Sağlığı Hemşireliği Anabilim Dalı Başkan V.



T.C.
İZMİR KÂTİP ÇELEBİ ÜNİVERSİTESİ
Sağlık Bilimleri Fakültesi



Sayı : 80724304-900-E.1900035532
Konu : Tez Çalışması Araştırma İzni

07/05/2019

İZMİR KÂTİP ÇELEBİ ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE
(Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı)

İlgi : 26.04.2019 tarihli ve 24346654-900-E.1900032748 sayılı yazınız.

İlgi yazınızda belirtilen Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Hemşirelik Esasları Anabilim Dalı Hemşirelik Esasları Doktora Programı öğrencisi Nadiye BARIŞ EREN'in Prof.Dr. Leyla DİNÇ'in danışmanlığında "*Hemşirelik Lisans Programlarında Görevli Akademisyenlerin Duygusal Emek Düzeyleri ve Duygusal Emek, İş Doyumu ve Tükenmişlik Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*" adlı doktora tez çalışmasını Fakültemiz Hemşirelik Bölümü öğretim elemanlarına uygulaması; Eğitim Öğretimi aksatmayacak şekilde ve gönüllülük esasına dayalı olmak koşulu ile Dekanlığımızca uygun görülmüştür.

Bilgilerinizi ve gereğini arz ederim.

e-İmzalıdır

Prof. Dr. Bumin Nuri DÜNDAR
Dekan V.

Ek: 6.5.2019 tarihli 85780184 -900-E.1900035071 sayılı yazı

Belge Doğrulamak İçin: <https://ubi.ikc.edu.tr/ERMS/Record/ConfirmationPage/Index> adresinden 3F73AC9 kodu girerek belgeyi doğrulayabilirsiniz.

Adres : İzmir Katip Çelebi Üniversitesi Çiğli Ana
Yerleşkesi 35620 Çiğli/İzmir - TÜRKİYE

ercan.nmal@ikc.edu.tr

Bilgi İçin İrtibat : Ercan Ünal - Menzur

Telefon : (0 232) 3293535
Belgegeçer No : (0 232) 3860888
İnternet Adresi : www.ikc.edu.tr



Evrak Tarih ve Sayısı: 29/04/2019-E.25247



T.C.
DÜZCE ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı



Sayı :57909333/302.08.01/
Konu :İzin İsteği (Nadiye BARIŞ EREN)

SAĞLIK BİLİMLERİ FAKÜLTESİ DEKANLIĞINA

Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Hemşirelik Esasları Anabilim Dalı Hemşirelik Esasları Doktora Programı öğrencisi Nadiye Barış Eren'in "Hemşirelik Lisans Programlarında Görevli Akademisyenlerin Duygusal Emek Düzeyleri Ve Duygusal Emek, İş Doyumu Ve Tükenmişlik Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" adlı doktora tezi kapsamında 01 Ekim-31 Kasım 2019 tarihleri arasında biriminiz Hemşirelik Bölümü öğretim elemanlarına bahsi geçen anketin çalışılması uygun bulunmuştur.

Gereğini ve bilgilerinizi rica ederim.

Prof.Dr. İlhan GENÇ
Rektör a.
Rektör Yardımcısı

EKLER :

- 1- Hacettepe Üniversitesi Yazısı
- 2- Etik Kurul Raporu
- 3- Anket Formları

<https://ebys.duzce.edu.tr/envision-Dogrula/BelgeDogrulama.aspx>

BARKOD NO: *BEZLBH6EJ*

Konuralp Yerleşkesi Konuralp/DÜZCE 81600

Tel: : 0(380) 542 1118

E-Posta: :

ogrencisleri@duzce.edu.tr

Faks: 0(380) 542 1119

Elektronik ağ: www.ogrencisleri.duzce.edu.tr

Ayrıntılı bilgi için irtibat: Aysun Özcan





T.C.
EGE ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Sağlık Bilimleri Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu



Tarih: 15.05.2019

Sayı: -600-E.



Sayı : 69586843-600
Konu : Nadiye Barış EREN

HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE

İlgi : 16/04/2019 tarihli ve 51986023-302.08.01-E.00000554783 sayılı yazınız.

İlgi yazınız ile Hemşirelik Fakülteniz Hemşirelik Esasları Anabilim Dalı Hemşirelik Esasları Doktora Programı öğrencisi, Nadiye Barış EREN' in doktora tez çalışması kapsamında araştırmanın veri toplama araçlarının, araştırmacı tarafından 2 Eylül- 31 Ekim 2019 tarihleri arasında Üniversitemiz Hemşirelik Fakültesi öğretim elemanlarına uygulanabilmesi hususunda gerekli iznin verilmesi hususu belirtilmiş idi.

"Hemşirelik Lisans Programlarında Görevli Akademisyenlerin Duygusal Emek Düzeyleri ve Duygusal Emek, İş Doyumu ve Tükenmişlik Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" adlı tez çalışması Üniversitemiz Hemşirelik Fakültesi Dekanlığınca incelenmiş olup konu ile ilgili olarak anılan Dekanlığımızdan alınan cevabi yazıda; "...02 Eylül- 31 Ekim 2019 tarihleri arasında Fakültemiz öğretim elemanlarına uygulanması Dekanlığımızca uygun bulunduğu, uygulamalar yapılırken araştırmacıların da bulunması hususu" belirtildiğinden gereğini bilgilerinize arz ederim.

e-İmzalıdır
Prof. Dr. Kutsal TURHAN
Kurul Başkanı

Evrakı Doğrulamak İçin: https://edys.ege.edu.tr/en/Vision/Validate_Doc.aspx?V=BEZP88ELN

Ege Üniversitesi Rektörlüğü Gençlik Cad. No:12 35040 Bornova/İzmir

Telefon No: +90 (232) 311 21 10 Faks No: +90 (232) 339 90 90

E-Posta: İnternet Adresi: www.ege.edu.tr

Bilgi İçin: Ebru TEKEŞİN

Unvan: Bilgisayar İşletmeni

Telefon No: 3113530





T.C.
HARRAN ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Personel Daire Başkanlığı



Sayı : 90966674-903.07.02
Konu : Nadiye Barış EREN'in Tez Çalışması

HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE

İlgi : a) Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dekanlığı'nın 16.04.2019 tarih ve 51986023-302.08.01 sayılı yazısı.
b) Sağlık Bilimleri Fakültesi Dekanlığı'nın 19/04/2019 tarihli ve 17431 sayılı yazısı.

Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dekanlığı, Hemşirelik Esasları Anabilim Dalı Hemşirelik Esasları Doktora Programı öğrencisi Nadiye Barış EREN, Prof.Dr.Leyla DİNÇ'in danışmanlığında yürüttüğü "Hemşirelik Lisans Programlarında Görevli Akademisyenlerin Duygusal Emek Düzeyleri ve Duygusal Emek, İş Doyumu ve Tükenmişlik Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" adlı doktora tez araştırmasına ilişkin anketleri 01 Mayıs - 31 Haziran 2019 tarihleri arasında Üniversitemiz Sağlık Bilimleri Fakültesi öğretim elemanlarına uygulama izninin uygun görüldüğüne ilişkin ilgi (b) yazı ekte gönderilmektedir.

Bilgilerinizi ve gereğini arz/rica ederim.

e-İmzalıdır
Prof. Dr. Mehmet Sabri ÇELİK
Rektör

Dağıtım:
Gereği:
Hacettepe Üniversitesi Rektörlüğüne

Bilgi:
Sağlık Bilimleri Fakültesi Dekanlığına

Evrakı Doğrulamak İçin : https://ebys.harran.edu.tr/envision/Validate_Doc.aspx?V=BEA94NDVN

Adres:Harran Üniversitesi Rektörlüğü Osmanbey Yerleşkesi 63300 Haliliye/Şanlıurfa

Bilgi için: Ömer BOZANER
Unvanı: Bilgisayar İşletmeni

Telefon:0414 318 3026 Faks:0414 318 3193
e-Posta:personel@harran.edu.tr Elektronik Ağ:http://personel.harran.edu.tr/
KEP Adresi: harranuniversitesi@hs01.kep.tr



Evrak Tarih ve Sayısı: 19/04/2019-E.17431



T.C.
HARRAN ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Sağlık Bilimleri Fakültesi Dekanlığı



Sayı : 49023564-806.01.03
Konu : Nadiye Barış EREN'in Tez Çalışması

REKTÖRLÜK MAKAMINA
(Personel Daire Başkanlığı)

İlgi : Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dekanlığının 16.04.2019 Tarih ve 51986023-302.08.01 sayılı yazısı.

İlgi yazı gereğince Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dekanlığı, Hemşirelik Esasları Anabilim Dalı Hemşirelik Esasları Doktora Programı öğrencisi Nadiye Barış EREN, Prof. Dr. Leyla DİNÇ'in danışmanlığında yürüttüğü "Hemşirelik Lisans Programlarında Görevli Akademisyenlerin Duygusal Emek Düzeyleri ve Duygusal Emek, İş Doyumu Ve Tükenmişlik Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" adlı doktora tez araştırmasına ilişkin anketleri 01 Mayıs - 31 Haziran 2019 tarihleri arasında Fakültemiz öğretim elemanlarına uygulama izni Dekanlığımızca uygun görülmüştür.

Söz konusu izne ilişkin uygunluk yazımızın Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dekanlığına gönderilmesi hususunda;

Gereğini arz ederim.

e-imzalıdır
Doç. Dr. Hülya KARATAŞ
Dekan V.

Ek: Anket Formu ve Yazıları (7 Sayfa)

Evrak Doğrulamak İçin : https://ebys.harran.edu.tr/envision/Validate_Doc.aspx?V=BE6E46TK5

Adres:Harran Üniversitesi Osmanbey Kampüsü Şanlıurfa
Telefon:0414 318 32 02 Faks:0414 318 32 03
Elektronik Ağ:<http://www.harran.edu.tr/>

Bilgi için:Celal AKBULUT
Unvanı: Bilgisayar İşletmeni
Dahili No: 0414 318 2492

Bu belge, 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununa göre Güvenli Elektronik İmza ile imzalanmıştır



T.C.
İNÖNÜ ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı



Evrak Tarih ve Sayısı: 29/04/2019-E.8366

Sayı : 50235129-302.08.01
Konu : Nadiye Barış Eren Tez Çalışması

HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE
Hemşirelik Fakültesi Dekanlığı

İlgi : 16/04/2019 tarihli ve 00000554864 sayılı yazınız. *Hemşirelik Fakültesi*

Üniversiteniz Hemşirelik Fakültesi Hemşirelik Esasları Anabilim Dalı Hemşirelik Esasları Doktora Programı öğrencisi Nadiye Barış EREN' in, Prof. Dr. Leyla DİNÇ danışmanlığında yürüttüğü "Hemşirelik Lisans Programlarında Görevli Akademisyenlerin Duygusal Emek Düzeyleri Ve Duygusal Emek, İş Doyumu Ve Tükenmişlik Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" adlı doktora tez araştırması kapsamında 1 Mayıs-31 Haziran 2019 tarihleri arasında Üniversitemiz Hemşirelik Fakültesi öğretim elemanlarına uygulanabilmesi talebinin uygun görüldüğüne dair Hemşirelik Fakültesi Dekanlığımızın 25.04.2019 tarih ve E.32176 sayılı yazısı ekte gönderilmiştir.

Bilgilerinizi ve gereğini arz ederim.

e-İmzalıdır

Prof.Dr. Nusret AKPOLAT
Rektör Yardımcısı

Ek: Hemşirelik Fakültesi Dekanlığının yazısı
(1 sayfa)

Evrak Doğrulamak İçin: https://ebys.inonu.edu.tr/en/Vision/Validate_Doc.aspx?V=BEL5BB634 Pin Code: 42471

İnönü Üniversitesi Rektörlüğü Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı, Öğrenci Merkezi
Telefon No: 04223773090 Faks No: 04223410053
E-Posta: ogrenci@inonu.edu.tr İnternet Adresi:
<https://www.inonu.edu.tr/ta/cms/ogrenci>

Bilgi İçin Nurya KOMİ
Unvan Menur
Telefon No 4223773051



Bu belge, 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununa göre Güvenli Elektronik İmza ile imzalanmıştır.
Evrak sorgulaması https://ebys.inonu.edu.tr/en/Vision/Validate_Doc.aspx?V=BEL5BB634 adresinden yapılabilir.



Evrak Tarih ve Sayısı: 25/04/2019-E.32176

T.C.
İNÖNÜ ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ

Hemşirelik Fakültesi Dekanlığı



Sayı : 20176953-300
Konu : Uygulama İzni (Nadiye Barış
EREN)

REKTÖRLÜK MAKAMINA

İlgi : 25/04/2019 tarihli ve 31843 sayılı yazınız,

Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Hemşirelik Esasları Anabilim Dalı Hemşirelik Esasları Doktora Programı öğrencisi Nadiye Barış EREN' in, Prof. Dr. Leyla DİNÇ danışmanlığında yürüttüğü "Hemşirelik Lisans Programlarında Görevli Akademisyenlerin Duygusal Emek Düzeyleri Ve Duygusal Emek, İş Doyumu Ve Tükenmişlik Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" adlı doktora tez araştırması kapsamında 1 Mayıs-31 Haziran 2019 tarihleri arasında Fakültemiz öğretim elemanlarına uygulanabilmesi talebi Dekanlığımızca uygun görülmüştür. Bilgilerinizi ve gereğini arz ederim.

e-İmzalıdır

Prof.Dr. Rukuye AYLAZ
Dekan



T.C.
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ-CERRAHPAŞA
REKTÖRLÜĞÜ
Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı



Tarih: 27.05.2019
Sayı: -000-E.00000621694



SÜRELİDİR

Sayı :97248701-302.08.01-
Konu :Uygulama İzni-Nadiye BARIŞ
EREN

HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE
(Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı)
Hacettepe Üniversitesi Rektörlüğü Sıhhiye / ANKARA

İlgi :Üniversiteniz Hemşirelik Fakültesi Dekanlığı'nın 16.04.2019 tarihli, E.554844 sayılı ve 09.05.2019 tarihli, E.585025 sayılı yazıları.

Üniversiteniz Hemşirelik Fakültesi Hemşirelik Esasları Anabilim Dalı Öğretim Üyesi Prof. Dr. Leyla DİNÇ'in sorumlu araştırmacısı, doktora öğrencisi Nadiye BARIŞ EREN'in yardımcı araştırmacısı olduğu "Hemşirelik Lisans Programlarında Görevli Akademisyenlerin Duygusal Emek Düzeyleri ve Duygusal Emek, İş Doyumu ve Tükenmişlik.Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" konulu tez çalışmasını; Üniversitemiz Florence Nightingale Hemşirelik Fakültesi öğretim elemanları ile 13 Mayıs 2019 - 30 Haziran 2019 tarihleri arasında yapabilmemesinin, araştırma uygulama sürecinin takip edilmesi, verilerin bizzat araştırmacı tarafından veya adı geçen fakülteden bir kişi ile irtibata geçerek toplanması şartı ile kabul edildiği hakkında; Florence Nightingale Hemşirelik Fakültesi Dekanlığı'ndan alınan 24.05.2019 tarihli, 79343 sayılı yazı ile ekleri ilişikte gönderilmiştir.

Bilgilerinizi ve gereğini arz ederim.

e-İmzalı
Prof. Dr. Nuri AYDIN
Rektör

EK :
Yazı ve ekleri (3 Sayfa)

**BELGENİN ASLI
ELEKTRONİK İMZALIDIR**

Yasemin FİDAN
Öğrenci İşleri Daire Başkanı

Doğrulamak için:<http://dogrulama.istanbulc.edu.tr/en/Vision.sorgula/belgedogrulama.aspx?V=BENU6ERT2>

Ayrıntılı bilgi için irtibat : Nuray ÖZYER ATLI Dahili : 19051

İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa Rektörlüğü, 34320 Avcılar-İstanbul
Tel : 0212 404 03 00 Faks : 0212 404 07 01
Elektronik Ağ : www.istanbulc.edu.tr

İÜC Tarih ve Sayı: 24/05/2019-79343



Tarih: 27.05.2019

Sayı: -000-E.00000621694



T.C.
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ-CERRAHPA
Florence Nightingale Hemşirelik Fakültesi
Dekanlığı



SÜRELİDİR

Sayı :74311748-302.08.01-
Konu :Bilimsel ve Eğitim Amaçlı İzin

İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ-CERRAHPAŞA REKTÖRLÜĞÜNE
(Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı)

İlgi :10.05.2019 tarihli, 72272 sayılı yazınız hk.

Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Hemşirelik Esasları Anabilim Dalı Öğretim Üyesi Prof. Dr. Leyla DİNÇ'in Fakültemiz akademisyenlerine uygulamak istediği çalışma; Fakültemiz Bilimsel Araştırmalar için Kurumsal İzin Değerlendirme Komisyonu tarafından incelenmiş olup komisyonun görüşü ilişikte sunulmuştur.
Bilgilerinize arz ederim.

e-İmzalı
Prof. Dr. Sevim BUZLU
Dekan

EK :
Bilimsel Araştırmalar Komisyonu görüşü

Doğrulamak İçin: <http://dogrulama.istanbulc.edu.tr/enVision.sorgula/belgedogrulama.aspx?V=BEKVE6EP3>

Ayrıntılı bilgi için irtibat : Mahide İSLAMOĞLU Dahili : 27111

Abide-i Hürriyet Caddesi 34381 Şişli / İstanbul
Tel : (212) 224 26 18 Faks : (212) 224 49 90
e-posta : fnhf@istanbul.edu.tr Elektronik Ağ : www.istanbulc.edu.tr

İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa
Florence Nightingale Hemşirelik Fakültesi

Tarih: 27.05.2019
Sayı: -000-E.00000621694



Dekanlığı'na

22.05.2019

İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa Florence Nightingale Hemşirelik Fakültesi Dekanlığından 26.04.2019-13.05.2019 tarihleri arasında gelen araştırma izni yazıları araştırma komisyonunun 22.05.2019 tarih ve 2019/4 sayılı toplantısında görüşülmüştür. Alınan kararlar ekte belirtildiği gibidir. Gereğini bilgilerinize arz ederim.

Not: Komisyon tarafından verilen bu karar; bilimsel uygunluk ve etik onayı kapsamaz, sadece veri toplamak için kurum iznini içerir.

Prof. Dr. ~~Sevinç~~ ~~Buzlu~~

(Bilimsel Araştırmalar Komisyonu)

Başkanı

T.C.
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ - CERRAHPAŞA
FLORENCE NIGHTINGALE
HEMŞİRELİK FAKÜLTESİ DEKANLIĞI
Gelen Kayıt No :
Gelen Tarih :

İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa

Florence Nightingale Hemşirelik Fakültesi Tarih: 27.05.2019

Sayı: -000-E.00000621694

Bilimsel Araştırmalar Komisyonu



Tarih:21.05.2019

Sayı: 2019/4

Gündem:

6. İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa Florence Nightingale Hemşirelik Fakültesi dekanlığından gelen 13/05/2019-72833 tarih ve sayılı yazının görüşülmesi.

Alınan Kararlar

6.İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa Florence Nightingale Hemşirelik Fakültesi Dekanlığı'ndan gelen 13/05/2019 tarih ve 72833 sayılı yazı hakkında görüşüldü. Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Öğretim üyesi Prof. Dr. Leyla Dinç sorumluluğunda planlanan " Hemşirelik Lisans Programlarında Görevli Akademisyenlerin Duygusal Emek Düzeyleri ve Duygusal Emek, İş Doyumu ve Tükenmişlik Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" başlıklı araştırmanın, araştırma uygulama sürecinin takip edilmesi, verilerin bizzat araştırmacı tarafından veya kurumumuzdan bir kişi ile irtibata geçerek toplanması şartıyla kurumumuzda yapılması uygun bulunmuştur.

Prof. Dr. ~~Sevinç~~ Buzlu

(Bilimsel Araştırmalar Komisyonu)

Başkanı

Prof. Dr. Rengin Acaroğlu

(Üye)

Prof. Dr. Nihal Esin

(Üye)

Prof. Dr. Gülbeyaz Can

(Üye)

Prof. Dr. Leyla Küçük



T.C.
KARAMANOĞLU MEHMETBEY ÜNİVERSİTESİ
REKTÖRLÜĞÜ
Personel Daire Başkanlığı



Tarih:
10/10/2019
Sayı:
-302.08.01-
E.00000814458
0000814458

Sayı : 97863528-302.08.01-E.28628
Konu: Uygulama İzni (Nadiye Barış Eren)

10.10.2019

HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE
(Hemşirelik Fakültesi Dekanlığı)
ANKARA

İlgi: 16.04.2019 tarihli ve 00000554969 sayılı yazı.

Üniversiteniz Öğretim Üyesi Prof. Dr. Leyla Dinç'in sorumlu araştırmacısı, doktora öğrencisi Nadiye Barış Eren'in yardımcı araştırmacısı olduğu "Hemşirelik Lisans Programlarında Görevli Akademisyenlerin Duygusal Emek Düzeyleri Ve Duygusal Emek, İş Doyumu Ve Tükenmişlik Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" konulu tez çalışmasının; Üniversitemiz Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Bölümü öğretim elemanları ile 01 Ekim 2019 - 31 Kasım 2019 tarihleri arasında yürütülmesi Rektörlüğümüzce uygun görülmüştür.

Bilgilerinizi ve gereğini arz ederim.

Prof. Dr. Mehmet AKGÜL
Rektör

Evrakı Doğrulamak İçin : https://dogrulama.kmu.edu.tr/enVision-Sorgula/validate_doc.aspx?V=BE6E37B3F

Yunus Emre Yerleşkesi

70100/KARAMAN

Tel:0338 226 20 42

Belgegeçer :0338 226 20 40

E-Posta :personel@kmu.edu.tr

Elektronik Ağ :<https://kmu.edu.tr/personel>

Ayrıntılı Bilgi için İrtibat:

Veysel Şimşir

Bilgisayar İşletmeni

Telefon No: 0 338 226 2000-2044



Evrak Tarihi ve Sayısı:30.04.2019-E.379-E.2742



T.C.
KİLİS 7 ARALIK ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Genel Sekreterlik

Tarih: 30.04.2019
Sayı: -044-E.00000584149



Sayı : 76062934-044-E
Konu: Doktora Tez Araştırması Hk.

.../04/2019

HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE
(Hemşirelik Fakültesi)

İlgi: 51986023-302.08.01 sayılı yazınız.

İlgi yazınız gereği, Üniversiteniz Hemşirelik Fakültesi Hemşirelik Esasları Ana Bilim Dalı Hemşirelik Esasları Doktora Programı öğrencisi Nadiye Barış EREN'in, Prof Dr. Leyla DİNÇ danışmanlığında yürütmüş olduğu "Hemşirelik Lisans Programlarında Görevli Akademisyenlerin Duygusal Emek Düzeyleri ve Duygusal Emek, İş Doyunu ve Tükenmişlik Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" adlı doktora tez araştırmasının Üniversitemiz Yusuf Şerefioğlu Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Bölümü Öğretim Elemanlarına 20 Mayıs-21 Haziran 2019 tarihleri arasında uygulanması uygun görülmüştür.

Gereğini bilgilerinize arz ederim.

Prof. Dr. M. Ruhat YAŞAR
Rektör a.
Rektör Yardımcısı



Adres: Mehmet Sanlı Mah. Doğan Güreş Paşa Bulvarı No:134 KİLİS
Tel: (0348) 814 26 66 Dış Hİ: (020) Faks: (0348) 813 93 24

<http://www.kilis.edu.tr> / İriban: A. SARIKILI (Memur)
Kop Adresi: kilis7aralik@kilisuniv.tr





T.C.
KIRIKKALE ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Öğrenci İşleri Dairesi Başkanlığı



Sayı : 99542719-044-
Konu : Araştırma İzin Onayı (Nadiye Barış EREN) Hk.

HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE
(Hemşirelik Fakültesi Dekanlığı)

İlgi : 16/04/2019 tarihli ve 554958 sayılı yazı.

Üniversiteniz Hemşirelik Fakültesi, Hemşirelik Esasları Anabilim Dalı Öğr. Üyesi Prof. Dr. Leyla DİNÇ'in sorumluluğunda yürütülmekte olan ve doktora öğrencisi Nadiye Barış EREN'in yardımcı araştırmacı olduğu, "Hemşirelik Lisans Programlarında Görevli Akademisyenlerin Duygusal Emek Düzeyleri ve Duygusal Emek, İş Doyumu ve Tükenmişlik Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" konulu tez çalışmasının; Üniversitemiz Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü öğretim elemanlarının katılımı ile, 01 Ekim 2019 - 31 Kasım 2019 tarihleri arasında yürütülmesi uygun görülmüştür.
Bilgilerinizi arz ederim.

e-İmzalıdır
Prof. Dr. Nihat İNANÇ
Rektör V.

EK :
Yazı Örneği (1 sayfa)

Evrakı Doğrulamak için : <http://dogrulama.kku.edu.tr/envision.sorgula/belgedogrulama.aspx?V=BE6P4BJYS>

Merkez Yerleşke 71450 Yahşihan/Kırıkkale
Telefon No: 0 (318) 357 42 60 Faks: 0 (318) 357 20 49
E-Posta: ogrisleri@kku.edu.tr internet Adresi: www.kku.edu.tr

Bilgi için: Yavuz Selim GÜNDOĞDU
Unvan: Memur
Telefon No: (0318) 3574242/1746



Evrak Tarih ve Sayısı: 18/04/2019-E.13956



T.C.
KIRIKKALE ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Sağlık Bilimleri Fakültesi Dekanlığı



Sayı : 26146780-302.08.01-
Konu : Uygulama İzni (Nadiye Barış EREN)

KIRIKKALE ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE
(Öğrenci İşleri Dairesi Başkanlığı)

İlgi : 16/04/2019 tarihli ve 554958 sayılı yazı.

Ankara Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Esasları Anabilim Dalı Öğretim Üyesi Prof. Dr. Leyla Dinç'in sorumlu araştırmacısı, doktora öğrencisi Nadiye Barış Eren'in yardımcı araştırmacısı olduğu "Hemşirelik Lisans Programlarında Görevli Akademisyenlerin Duygusal Emek Düzeyleri Ve Duygusal Emek, İş Doyumu Ve Tükenmişlik Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" konulu tez çalışmasının; Üniversitemiz Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Bölümü öğretim elemanları ile 01 Ekim 2019 - 31 Kasım 2019 tarihleri arasında yürütülebilmesi Dekanlığımızca uygun görülmüştür.

Bilgilerinizi ve gereğini arz ederim.

e-İmzalıdır
Prof. Dr. Yurdagül ERDEM
Dekan V.



TASNİF DIŞI
T.C.
ONDOKUZ MAYIS ÜNİVERSİTESİ
Rektörlük

Tarih: 26.04.2019
Sayı: -100-E.00000569233



Sayı : 49933177-100-E.9610
Konu : Nadiye Barış Eren Tez Çalışması Hk.

26/04/2019

HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE

İlgi : 16/04/2019 tarihli ve 51986023-554967 sayılı yazınız.

İlgide kayıtlı yazınızda belirtilen, Üniversiteniz Hemşirelik Fakültesi Hemşirelik Esasları Anabilim Dalı Hemşirelik Esasları Doktora Programı öğrencisi Nadiye Barış Eren'in, Prof. Dr. Leyla Dinç'in danışmanlığında yürüttüğü "Hemşirelik Lisans Programlarında Görevli Akademisyenlerin Duygusal Emek Düzeyleri ve Duygusal Emek, İş Doyumu ve Tükenmişlik Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" adlı doktora tez araştırması kapsamında hazırladığı veri toplama araçlarını 1 Ekim-31 Kasım 2019 tarihleri arasında Üniversitemiz Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Bölümü öğretim elemanlarına uygulama isteği Rektörlüğümüzce uygun görülmektedir.

Bilgilerinizi ve gereğini arz ederim.

e-imzalıdır

Prof. Dr. Mehmet KURAN
Rektör a.
Rektör Yardımcısı

Adres: Ondokuz Mayıs Üniversitesi Rektörlük Binası

Telefon: 0362 312 19 19 Faks: 0362 457 60 91

Elektronik Ağ: <http://www.omu.edu.tr/>

Kep Adresi: omu@hs01.kep.tr

Murat DURMUŐ

murat.durmus@omu.edu.tr

Dahili: 7017

5070 sayılı Elektronik İmza Kanunu'na uygun olarak Güvenli Elektronik İmza ile üretilmiştir.

Evrak teyidi <https://ebysorgu.omu.edu.tr> adresinden 8JV1-7KRL-0LZD kodu ile yapılabilir.



ORDU
ÜNİVERSİTESİ

Tarih: 22.04.2019
Sayı: -302.08.01.E.00000563686



E.00000563686

T.C.
ORDU ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Genel Sekreterlik

Sayı : 81515450-302.08.01
Konu : Nadiye Barış Eren Tez Çalışması

HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE
(Hemşirelik Fakültesi Dekanlığı)

İlgi : 16.04.2019 tarihli ve 35853172-554879 sayılı yazınız.

Fakülteniz Hemşirelik Esasları Anabilim Dalı doktora öğrencisi Nadiye BARIŞ EREN'in "Hemşirelik Lisans Programlarında Görevli Akademisyenlerin Duygusal Emek Düzeyleri ve Duygusal Emek, İş Doyumu ve Tükenmişlik Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" başlıklı doktora tez çalışmasına ait anket uygulamasının 1 Ekim-31 Kasım 2019 tarihleri arasında Üniversitemizde uygulama talebi, katılımcıların gönüllü onam formunu imzalamaları kaydıyla uygun görülmüştür.

Bilgilerinizi ve gereğini arz ederim.

e-İmzalıdır
Prof. Dr. Tefvik NOYAN
Rektör a.
Rektör Yardımcısı

Evrak Tarih ve Sayısı: 14/05/2019-E.9148



T.C.
PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ
Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı

Sayı :93282220-302.08.01/
Konu :Tez Çalışması İzni -Nadiye BARIŞ
EREN

HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE

İlgi :Üniversitemiz Sağlık Bilimleri Fakültesi Dekanlığının 10/05/2019 tarih ve 600/E.32886 sayılı yazısı.

Üniversiteniz Hemşirelik Fakültesi Hemşirelik Esasları Anabilim Dalı Hemşirelik Esasları Doktora Programı öğrencisi Nadiye BARIŞ EREN'in,"Hemşirelik Lisans Programlarında Görevli Akademisyenlerin Duygusal Emek Düzeyleri Ve Duygusal Emek, İş Doyumu Ve Tükenmişlik Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" başlıklı tez çalışmasına ilişkin araştırmasını, veri toplaması aşamasında verileri bizzat kendisinin yürütmesi koşuluyla Üniversitemizde yapabileme talebinin uygun görüldüğüne ilişkin ilgi yazı ekte gönderilmiştir.

Bilgilerinizi ve gereğini arz ederim.

e-İmzalıdır
Prof. Dr. Erdiç DURU
Rektör a.
Rektör Yardımcısı

EKLER :
İlgi Yazı (1 sayfa)

Evrakı Doğrulamak İçin : <http://dys.pau.edu.tr/enVision/Dogrula/L5K4ZEV>

Kımkılı Yerleşkesi Rektörlük Binası 20160/DENİZLİ

Ayrıntılı bilgi için irtibat : Hidayet VURAL

Tel: 0 (258) 296 21 51

Faks: 0 (258) 296 23 32

E-Posta: oid@pau.edu.tr

Elektronik Ağ:<http://www.pau.edu.tr/oidb>



Bu belge 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununun 5. Maddesi gereğince güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Evrak Tarih ve Sayısı: 10/05/2019-E.32886



T.C.
PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ
Sağlık Bilimleri Fakültesi

Sayı :84949371-600/
Konu :Nadiye BARIŞ EREN Tez
Çalışması

REKTÖRLÜK MAKAMINA
(Genel Sekreterlik)

İlgi :Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dekanlığı 16/04/2019 tarihli ve 554752 sayılı yazısı.

Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dekanlığı ilgede kayıtlı yazıları ile Hemşirelik Esasları Anabilim Dalı Öğretim Üyesi Prof.Dr .Leyla DİNÇ'in danışmanlığını yapan Doktora Programı öğrencisi Nadiye BARIŞ EREN "**Hemşirelik Lisans Programında Görevli Akademisyenlerin Duygusal Emek Düzeyleri ve Duygusal Emek, İş Duyumu ve Tükenmişlik Arasındaki İlişkinin İncelenmesi**" konulu tez araştırmasını Fakültemiz öğretim elemanlarına yönelik olarak yapabilmesi için izin talebinde bulunmaktadır.

Araştırmacının veri toplaması aşamasında verileri bizzat kendilerinin yürütmesi koşuluyla araştırmayı yapması Dekanlığımızca uygun görülmüştür.

Gereğini bilgilerinize arz ederim.

e-imzalıdır
Prof. Dr. Sevgi ÖZKAN
Dekan

EK :
İlgi Yazı

Sağlık Bilimleri Fakültesi
Tel: 0 (258) 296 43 16
E-Posta: sagbil@pau.edu.tr

Ayrıntılı bilgi için irtibat : Nurten ÇİLDİR
Faks: 0 (258) 296 44 74
Elektronik Ağ:http://www.pau.edu.tr/dsyo/tr/

Bu belge 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununun 5. Maddesi gereğince güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.



T.C.
HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ
Hemşirelik Fakültesi Dekanlığı

Tarih: 17.04.2019 14:20
Sayı: 51986023-302.08.01-
E.00000555180



Sayı : 51986023-302.08.01
Konu : Nadiye Barış Eren Uygulama

HEMŞİRELİK ESASLARI ANABİLİM DALI BAŞKANLIĞINA

Anabilim Dalınız doktora öğrencisi Nadiye Barış Eren'in "Hemşirelik Lisans Programlarında Görevli Akademisyenlerin Duygusal Emek Düzeyleri ve Duygusal Emek, İş Doyumu ve Tükenmişlik Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" başlıklı tezinin uygulamasını 1 Ekim -31 Kasım 2019 tarihleri arasında Fakültemiz öğretim elemanları ile yapması uygun bulunmuştur.

Bilgilerinizi saygılarımla rica ederim.

e-imzalıdır
Prof. Dr. Leyla DİNÇ
Dekan

Evrakın elektronik imzalı suretine <https://belgedogrulama.hacettepe.edu.tr> adresinden 34a17b48-d6c4-4ee3-ac5e-f2132f22a43f kodu ile erişebilirsiniz.
Bu belge 5070 sayılı Elektronik İmza Kanunu'na uygun olarak Güvenli Elektronik İmza ile imzalanmıştır.

Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dekanlığı 06100 Sıhhiye-ANKARA
Telefon:(0 312) 324 20 13 , 305 15 80, 305 14 47 Faks:(0 312) 312 70 85
E-posta:hemsirelikfakultesi@hacettepe.edu.tr

Hülya ÇOLAK





T.C.
SELÇUK ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı



Sayı : 25669789-605.01/E. 8631
Konu : Uygulama İzni (Nadiye Barış
EREN)

26/04/2019

HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE

İlgi : 16/04/2019 tarih ve 51986023-302.08.01/555021 sayılı yazınız.

Üniversiteniz Hemşirelik Fakültesi Hemşirelik Esasları Anabilim Dalı Öğretim Üyesi Prof. Dr. Leyla Dinç'in sorumlu araştırmacısı, doktora öğrencisi Nadiye Barış Eren'in yardımcı araştırmacısı olduğu "Hemşirelik Lisans Programlarında Görevli Akademisyenlerin Duygusal Emek Düzeyleri ve Duygusal Emek, İş Doyumu ve Tükenmişlik Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" konulu tez çalışmasını Üniversitemiz Hemşirelik Fakültesi öğretim elemanları ile 01 Ekim 2019 - 31 Kasım 2019 tarihleri arasında yürütülebilme isteğine ilişkin Hemşirelik Fakültesi Dekanlığının 19/04/2019 tarih ve 80642228-605.01/40309 sayılı yazısı ekte gönderilmektedir.

Bilgilerinize arz ederim.

e-İmzalıdır
Prof. Dr. Ahmet Kağan KARABULUT
Rektör a.
Rektör Yardımcısı

Ek :Yazı (1 sayfa)

Evrak Tarih ve Sayısı: 19/04/2019-E.40309



T.C.
SELÇUK ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Hemşirelik Fakültesi Dekanlığı

Sayı : 80642228-605.01/ 8631
Konu : Uygulama İzni (Nadiye Barış EREN)

26/04/2019

SELÇUK ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE
(Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı)

İlgi : 17.04.2019 tarihli ve 39311 sayılı yazı

İlgi yazınıza istinaden Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Hemşirelik Esasları Anabilim Dalı Öğretim Üyesi Prof. Dr. Leyla Dinç'in sorumlu araştırmacısı, doktora öğrencisi Nadiye Barış Eren'in yardımcı araştırmacısı olduğu "Hemşirelik Lisans Programlarında Görevli Akademisyenlerin Duygusal Emek Düzeyleri ve Duygusal Emek, İş Doyumu ve Tükenmişlik Arasındaki İlişkinin İncelenmesi"konulu tez çalışmasını Fakülteniz öğretim elemanları ile yürütmesi Dekanlığımızca uygun görülmüştür.

Gereğini arz ederim.

e-imzalıdır
Prof. Dr. Ahmet GÜNER
Dekan V.

Evrak Doğrulamak için : http://193.255.244.181/enVision-Sorgula/Validate_Doc.aspx?V=BELCKL702

Alaaddin Keykubat Yerleşkesi, Akademi Mahallesi, Yeni İstanbul Caddesi No:369/1 P.K: 42130

Selçuklu-KONYA

Bilgi için: Rukiye Tiryaki Tel:31602 Faks:0332 223 82 65

e-Posta :info@selcuk.edu.tr Elektronik Ağ :www.selcuk.edu.tr selcukuniversitesi@hs01.kep.tr





T.C.
TRAKYA ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Genel Sekreterlik

Tarih: 29.04.2019
Sayı: -020-E.00000571340



E.00000571340

Sayı : 13930723-020
Konu : Olurlar, Onaylar

HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE

İlgi : 16/04/2019 tarihli ve 554818 sayılı yazınız.

Üniversiteniz Hemşirelik Fakültesi Hemşirelik Esasları Anabilim Dalı Öğretim Üyesi Prof. Dr. Leyla Dinç'in sorumlu araştırmacı doktora öğrencisi Nadiye Barış Eren'in yardımcı araştırmacı olduğu "Hemşirelik Lisans Programlarında Görevli Akademisyenlerin Duygusal Emek Düzeyleri Ve Duygusal Emek, İş Doyumu Ve Tükenmişlik Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" konulu tez çalışması hakkında Üniversitemiz Sağlık Bilimleri Fakültesi Dekanlığından alınan yazı ekte gönderilmiştir.

Bilgilerinizi ve gereğini arz ederim.

e-İmzalıdır
Prof. Dr. Erhan TABAKOĞLU
Rektör

Ek:9

Evrakı Doğrulamak İçin : https://ebys.trakya.edu.tr/enVision/Validate_Doc.aspx?V=BE8RBR3D8

Adres: Trakya Üniversitesi Rektörlüğü Genel Sekreterlik Balkan Yerleşkesi 22030
Edirne
Telefon: 2842235266 Faks: 2842233314
E-Posta: genelsekreterlik@trakya.edu.tr Elektronik
Ağ: <http://genelsekreterlik.trakya.edu.tr/>

Bilgi için: Buğşe KONAK
Unvanı: Memur





T.C.
TRAKYA ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Sağlık Bilimleri Fakültesi Dekanlığı
Personel İşleri Birimi

Tarih: 29.04.2019
Sayı: -020-E.00000571340



Sayı : 89307567-100 -E.325802
Konu : Eğitim - Öğretim İşleri (Genel)

25/04/2019

TRAKYA ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE
(Personel Daire Başkanlığı)

Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Hemşirelik Esasları Anabilim Dalı Öğretim Üyesi Prof. Dr. Leyla Dinç'in sorumlu araştırmacı doktora öğrencisi Nadiye Barış Eren'in yardımcı araştırmacı olduğu "Hemşirelik Lisans Programlarında Görevli Akademisyenlerin Duygusal Emek Düzeyleri Ve Duygusal Emek, İş Doyumu Ve Tükenmişlik Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" konulu tez çalışmasını, 01 Mayıs 2019 - 31 Haziran 2019 tarihleri arasında Fakültemiz Hemşirelik Bölümü öğretim elemanları ile yürütmesi uygun görülmüştür.

Bilgilerinize saygılarımla arz ederim

e-**imzalıdır**
Prof. Dr. Sedat ÜSTÜNDAĞ
Dekan





T.C.
MERSİN ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Genel Sekreterlik
Yazı İşleri Şube Müdürlüğü

Tarih: 26.04.2019
Sayı:
-15302574-302.08.01-00001031468-
E.00000569414



E.00000569414

Sayı : 15302574-302.08.01
Konu : Nadiye BARIŞ EREN (Tez Çalışması)

HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE
(Hemşirelik Fakültesi Dekanlığı)

İlgi : a) 16.04.2019 tarihli ve 554720 sayılı yazımız.
b) 25.04.2019 tarihli ve 28339410-302.08.01/00001030411 sayılı yazı.

İlgi (a) yazımızda belirtilen Üniversiteniz Hemşirelik Esasları Anabilim Dalı Hemşirelik Esasları Doktora Programı öğrencisi Nadiye BARIŞ EREN'in "Hemşirelik Lisans Programlarında Görevli Akademisyenlerin Duygusal Emek Düzeyleri ve Duygusal Emek, İş Doyumu ve Tükenmişlik Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" adlı doktora tez araştırması veri toplama araçlarını gönüllülük esasına dayalı olarak Üniversitemiz Hemşirelik Fakültesi öğretim elemanlarına uygulanmasının uygun görüldüğüne ilişkin Dekanlığın ilgi (b) yazısı ilişikte gönderilmektedir.

Bilgilerinizi ve gereğini arz ederim.

e-İmzalıdır
Prof. Dr. Ali KAYA
Rektör a.
Rektör Yardımcısı

Ek: İlgi (b) yazı (1 sayfa)

Adres:MEÜ Yazı İşleri Şube
Müdürlüğü MERSİN
E-posta: fatmauyar@mersin.edu.tr
Telefon: +90 361 00 01 - 32023

Ayrıntılı bilgi için:V.H.K.I. Fatma UYAR
Fax: +90 361 00 73
Elektronik ağ:www.mersin.edu.tr



1 / 1



T.C.
MERSİN ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Hemşirelik Fakültesi Dekanlığı
Öğrenci İşleri Birimi

Sayı : 28339410-302.08.01
Konu : Nadiye BARIŞ EREN Tez Çalışması

REKTÖRLÜK MAKAMINA
(Yazı İşleri Şube Müdürlüğü)

İlgi : Hacettepe Üniversitesi Rektörlüğü'nün 16.04.2019 tarihli ve 35853172-554720 sayılı yazısı.

Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Esasları Anabilim Dalı Hemşirelik Esasları Doktora Programı öğrencisi Nadiye BARIŞ EREN'in "Hemşirelik Lisans Programlarında Görevli Akademisyenlerin Duygusal Emek Düzeyleri ve Duygusal Emek, İş Doyumu ve Tükenmişlik Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" adlı doktora tez araştırması veri toplama araçlarını gönüllülük esasına dayalı olarak Fakültemiz öğretim elemanlarına uygulayabilmesi Fakültemizce uygun görülmüştür.

Gereğini bilgilerinize arz ederim.

e-imzalıdır
Prof.Dr. Ayda ÇELEBİOĞLU
Dekan



T.C.
BURDUR MEHMET AKIF ERSOY ÜNİVERSİTESİ
REKTÖRLÜĞÜ
Personel Daire Başkanlığı



Sayı : 69871852-600-E.3605
Konu : Nadiye Barış Eren Tez Çalışması

23/06/2020

HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE

İlgi : 16/04/2019 tarihli, 554730 sayılı ve "Nadiye Barış Eren Tez Çalışması" konulu yazı

İlgi yazınıza istinaden Hemşirelik Esasları Doktora Programı öğrencisi Nadiye Barış Eren'in, Prof. Dr. Leyla DİNÇ danışmanlığında "Hemşirelik Lisans Programlarında Görevli Akademisyenlerin Duygusal Emek Düzeyleri Ve Duygusal Emek, İş Doyumu Ve Tükenmişlik Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" adlı doktora tez çalışmasının Üniversitemiz Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Bölümünde uygulanmasının uygun görüldüğüne dair Üniversitemiz Sağlık Bilimleri Fakültesi Dekanlığının ilgi yazısı ekte gönderilmiştir.

Bilgilerinizi ve gereğini arz ederim.

Prof. Dr. Hüseyin DALGAR
Rektör a.
Rektör Yardımcısı

Evrakın Doğrulanmak İçin : <https://ebys.mehmetakif.edu.tr/enVision/Dogrula/8AB8C55>

İstiklal Yerleşkesi 15030 BURDUR

Telefon:+90 248 213 10 82 Faks:+90 248 213 10 92

e-Posta pd@mehtakif.edu.tr Elektronik Ağ:<http://pd.mehmetakif.edu.tr> Kep Adresi : maku@hs01.kep.tr

Ayrıntılı bilgi için irtibat: Serap Şakur

Evrak Pin Kodu: 26202



Evrak Tarih ve Sayısı: 22/06/2020-E.25996



T.C.
BURDUR MEHMET AKİF ERSOY ÜNİVERSİTESİ
Sağlık Bilimleri Fakültesi Dekanlığı



Sayı : 93972780-900-E.25996
Konu : Personel İşleri (Genel)

22/06/2020

BURDUR MEHMET AKİF ERSOY ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE
Personel Daire Başkanlığı

İlgi : 17/06/2020 tarihli, 25349 sayılı ve "Personel İşleri (Genel)" konulu yazı

İlgi yazı kapsamında Hacettepe Üniversitesi tarafından gönderilen Hemşirelik Esasları Doktora Programı öğrencisi Nadiye Barış Eren, Prof. Dr. Leyla DİNÇ'in danışmanlığında "Hemşirelik Lisans Programlarında Görevli Akademisyenlerin Duygusal Emek Düzeyleri Ve Duygusal Emek, İş Doyumu Ve Tükenmişlik Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" adlı doktora tez araştırması hakkındaki bahsedilen tez çalışması Fakültemiz Hemşirelik Bölümümüzde uygunlanması Dekanlığımızca uygun görülmüştür.

Bilgilerinizi ve gereğini arz ederim.

Prof. Dr. Zafer ÖZYILDIZ
Dekan V.

Ek: Bölüm Yazısı

Evrak Doğrulamak İçin : <https://ebys.mehmetakif.edu.tr/en/Vision/Dogrula/NDB86VL>

İstiklal Yerleşkesi 15030 BURDUR

Telefon:+90 248 213 35 00 Faks:+90 248 213 35 03

e-Posta : saglik@mehmetakif.edu.tr Elektronik Ağ: <http://sbf.mehmetakif.edu.tr> Kep Adresi : maku@hs01.kep.tr

Ayrıntılı bilgi için irtibat: Ziya Sadık Ercan

Evrak Pin Kodu: 49412





T.C.
BURDUR MEHMET AKİF ERSOY ÜNİVERSİTESİ
Hemşirelik Bölüm Başkanlığı



Sayı : 52477952-200-E.-25676
Konu : Tez Çalışması hk.

19/06/2020

SAĞLIK BİLİMLERİ FAKÜLTESİ DEKANLIĞINA

İlgi : 17/06/2020 tarihli, 25349 sayılı ve "Personel İşleri (Genel)" konulu yazı

İlgide kayıtlı yazı kapsamında yazı içeriğinde belirtilen çalışmanın Bölümümüzde uygulanması uygundur.

Gereğini bilgilerinize arz ederim.

Doç. Dr. Gül ERGÜN
Öğretim Üyesi

Evrak Doğrulamak İçin : <https://ebys.mehmetakif.edu.tr/enVision/Dogrula/6PB0404>

İstiklal Yerişkesi 15030 BURDUR

Telefon:+90 248 213 35 00 Faks+90 248 213 35 03

e-Posta saglik@mehmetakif.edu.tr Elektronik Ağ:<http://sbf.mehmetakif.edu.tr> Kep Adresi : maku@hs01.kep.tr

Ayrıntılı bilgi için irtibat: Ebru Ozbek

Evrak Pin Kodu: 65571



T.C.
YOZGAT BOZOK ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Sağlık Bilimleri Fakültesi Dekanlığı



Sayı : 88148187-020-E.711
Konu : Uygulama İzni (Nadiye Barış Eren)

DEKANLIK MAKAMINA

İlgi : Hacettepe Üniversitesi Rektörlüğü 16/04/2019 tarihli ve 51986023-302.08.01-00000554979 sayılı yazısı.

İlgi yazıya istinaden, Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Esasları Anabilim Dalı Öğretim Üyesi Prof. Dr. Leyla DİNÇ'in sorumlu araştırmacısı, doktora öğrencisi Nadiye BARIŞ EREN'in yardımcı araştırmacısı olduğu "*Hemşirelik Lisans Programlarında Görevli Akademisyenlerin Duygusal Emek Düzeyleri ve Duygusal Emek, İş Doymu ve Tükenmişlik Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*" tez çalışmasının; Fakültemiz öğretim elemanları ile 01 Ekim - 31 Kasım 2019 tarihleri arasında yürütülmeleri hususunu **Olurlarınıza** arz ederim.

e-onaylıdır

Dr. Öğr. Üyesi Ayşe ŞENER TAPLAK
Dekan Yardımcısı

OLUR
19/04/2019

e-İmzalıdır

Prof. Dr. Sevinç POLAT
Dekan V.

Adres: Yozgat Bozok Üniversitesi Erdoğan Akdağ Kampüsü
Rektörlük ve İdari Birimler Binası, Atatürk Yolu 7. Km 66900
Yozgat

Bilgi için: Eren PUSMAZ

Telefon: 3542421034 Faks: 3542421038

Elektronik

Ağ: <http://www.bozok.edu.tr/> bozokuniversitesi@hs01.kep.tr

5070 sayılı Elektronik İmza Kanunu'na uygun olarak Güvenli Elektronik İmza ile üretilmiştir.

Etzrak tevdiği <http://ehyssonren.bozok.edu.tr> adresinden EG7B-8AD2-8LAI kodu ile yapılabilir

EK- 8: Duygusal Emek Ölçeği'nin İzin Yazısı

RE: Duygusal Emek Ölçeği ile İlgili Olarak

📧 İzieme bayrağı.

NB

Nejat Basım <nbasim@baskent.edu.tr>
25.02.2019 Pzt 12:21

Kime: Sz

Nadiye Hocam merhaba. Bildiğiniz gibi, ölçek makalenin sonunda yer alıyor. Özel bir değerlendirme yönergisi yok. Alt boyutların neler olduğu ve bu alt boyutların neler olduğu ve bu alt boyutların neler olduğu hakkında hangi maddelerin yer aldığı makalede açıklanıyor. Normal Likert tipi ölçek puanlaması yapılacak yani. Kolaylıklar dilerim.

Prof. Dr. H. Nejat Basım

From: nadiye bars [mailto:nadiyebars@hotmail.com]

Sent: Monday, February 25, 2019 11:14 AM

To: nbasim@baskent.edu.tr

Subject: Ynt: Duygusal Emek Ölçeği ile İlgili Olarak

Sayın Hocam çok teşekkür ederim. Hocam ölçeğin puanlamasını anlatan bir metin varsa elinizde onu da gönderebilir misiniz? Teşekkür ederim. Saygılarımla

Soygılarımı,

Öğr. Gör. Nadiye BARIŞ EREN

Hittit Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü

Bahçelievler Mahallesi, Gazi Cd.

19030 Çorum Merkez/Çorum, Türkiye

Telefon: 03642230730-3908

Faks : 03642230731

Gönderen: nbasim <nbasim@baskent.edu.tr>

Gönderildi: 4 Şubat 2019 Pazartesi 21:09

Kime: nadiye bars

Konu: Re: Duygusal Emek Ölçeği ile İlgili Olarak

Duygusal Emek Ölçeğini, çalışmalarınızda atf kurallarına uyarak tabii ki kullanabilirsiniz.

Kolaylıklar dilerim.

Prof. Dr. H. Nejat Basım

On: 2019-02-04 16:58, nadiye bars wrote:

> Sayın hocam ekte Duygusal Emek Ölçeği ile belge yer almaktadır.

> Saygılarımla

>

> Saygılarımla,

> Öğr. Gör. Nadiye BARIŞ EREN

> Hittit Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik

> Bölümü

>

> Bahçelievler Mahallesi, Gazi Cd.,

EK- 9: Kopenhag Tükenmişlik Envanteri'nin İzin Yazısı

Re: Kopenhag Tükenmişlik Envanteri ile İlgili

① 25.02.2019 Pzt 11:22 tarihinde yanıtladınız

RB Refika Bakoglu <refika.bakoglu@gmail.com>
4.02.2019 Pzt 19:13
Kime: Siz

Merhaba Değerli Nadiye Barış,
Öncelikle akademik nezaket ve etik kurallarıma uymuş olmanız nedeniyle sizi tebrik etmek isterim. Envanteri kullanabildiğiniz gibi birlikte de kullanılabilmekte.

Çalışmalarınızda başarılar dilerim.
Selamlarımla
Refika Bakoglu

Sent from my iPhone

On 4 Feb 2019, at 16:59, nadiye barış <nadiyebaris@hotmail.com> wrote:

Sayın hocam, ekte Kopenhag Tükenmişlik Envanteri ile ilgili belge yer almaktadır. Saygılarımla

Soygılarımla,
Öğr. Gör. Nadiye BARIŞ EREN
Hırit Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü
Bağcılevler Mahallesi, Gazi Cd.,
19030 Çorum Merkez/Çorum, Türkiye
Telefon: 03642230730-3508
Faks : 03642230731

<Kopenhag Tükenmişlik Envanteri İzin Yazısı.doc>

EK-10: Dijital Makbuz**Dijital Makbuz**

Bu makbuz ödevinizin Turnitin'e ulaştığını bildirmektedir. Gönderiminize dair bilgiler şöyledir:

Gönderinizin ilk sayfası aşağıda gönderilmektedir.

Gönderen: Nadiye BARIS EREN
Ödev başlığı: HEMŞİRELİK LİSANS PROGRAMLA..
Gönderi Başlığı: HEMŞİRELİK LİSANS PROGRAMLA..
Dosya adı: NAD_YE_EREN.docx
Dosya boyutu: 705.07K
Sayfa sayısı: 66
Kelime sayısı: 15,406
Karakter sayısı: 105,763
Gönderim Tarihi: 08-Mar-2021 01:39PM (UTC+0300)
Gönderim Numarası: 1527306485



EK-11: Orjinallik Raporu

HEMŞİRELİK LİSANS PROGRAMLARINDA GÖREVLİ AKADEMİSYENLERİN DUYGUSAL EMEK DÜZEYLERİ VE DUYGUSAL EMEK, İŞ DOYUMU VE TÜKENMİŞLİK ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

ORIJINALLIK RAPORU

%15	%14	%6	%6
BENZERLİK ENDEKSİ	İNTERNET KAYNAKLARI	YAYINLAR	ÖĞRENCİ ÖDEVLERİ

BİRİNCİL KAYNAKLAR

1	dergipark.org.tr İnternet Kaynağı	%1
2	saglikbilimleri.hacettepe.edu.tr İnternet Kaynağı	%1
3	openaccess.hacettepe.edu.tr:8080 İnternet Kaynağı	<%1
4	www.openaccess.hacettepe.edu.tr:8080 İnternet Kaynağı	<%1
5	docs.neu.edu.tr İnternet Kaynağı	<%1
6	isletmecilik.org İnternet Kaynağı	<%1
7	mehmetakif.edu.tr İnternet Kaynağı	<%1
8	ir.uiowa.edu	