

Ebelerin Görev Yetki ve Sorumlulukları ile İş Doyumu Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi

Determination of Relation between Duty Satisfaction of Midwives and Their Responsibility and Authorization on Duty

Emine KOÇ^a Gülümser DOLGUN^b

ÖZET Amaç: Araştırma, kliniklerde çalışan ebelerin görev yetki ve sorumluluklarını algılama durumları ile iş doyumunu arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla tanımlayıcı, kesitsel ve ilişki arayıcı olarak gerçekleştirildi. **Yöntem:** Araştırmanın örneklemini, İstanbul İl Sağlık Müdürlüğü'ne bağlı beş eğitim araştırma hastanesinden seçilen toplam 300 ebe oluşturdu. Araştırma verileri, araştırmacı tarafından literatür doğrultusunda hazırlanan Tanıtıcı Bilgi Formu, Ebelerin Görev Yetki ve Sorumluluğunu Algılama Ölçeği ve Minnesota İş Doyum Ölçeği ile Ocak-Mart 2010'da toplandı. Verilerin değerlendirilmesinde, yüzdelik dağılımlar, Cronbach alpha, ortalamalar, t testi, pearson korelasyon analizi, tek yönlü varyans analizi, Tukey ileri analiz testi kullanıldı. **Bulgular:** Araştırma sonucunda; Ebelerin Görev Yetki ve Sorumluluğunu Algılama Ölçeği puan ortalaması: 140,40±14.73 olduğu, bilme ve uygulama düzeylerinin orta düzeyde olduğu saptandı. Minnesota İş Doyum Ölçeği puan ortalamasının ise 3.01±,61 olduğu, iş doyumunun orta düzeyde olduğu belirlendi. **Sonuç:** Araştırma sonuçlarına göre; ebelerin görev yetki ve sorumluluklarını algılamaları ile iş doyumları arasında negatif yönde zayıf bir ilişki olduğu, ebelerin görev yetki ve sorumluluklarını bilme düzeyi ile eğitim durumunun yüksek olması, çalışma süresinin az olması, çalıştıkları birimde ebe olarak görev alması arasında anlamlı bir ilişki olduğu belirlendi. Ebelerin iş doyumunun çalıştığı birimde yaptığı görev, çalıştıkları kurumdan memnun olma, ebelik mesleğini kendilerine uygun bulma, kendilerine zaman ayırma ve görevini yapmak isteme durumundan olumlu etkilendiği saptandı.

Anahtar Kelimeler: Ebe, görev yetki ve sorumluluk, iş doyum

ABSTRACT Objective: This study is conducted to determine the relation between duty satisfaction of midwives and their responsibility and authorization on duty. It is implemented as a cross sectional observational and descriptive study. **Method:** The sample of the study consists of 300 midwives who are chosen from five different training and research hospital from Istanbul Health Directory. The survey data are summed up by using introductory information form, perception scale of midwives ' duty satisfaction and their responsibilities, The Minnesota Satisfaction Questionnaire between the January of 2010 and the March of 2010. The percentage distribution test, the cronbach alpha test, averages, t test, pearson correlation analysis, one-way analysis of variance, and Tukey's test were used for evaluating the data. **Result:** It has been observed that the average point of perception scale of duty satisfaction and responsibilities of midwives is 140,40±14,73, and their cognition and application levels were determined as being at mid-level. The average point of Minnesota Satisfaction Questionnaire was 3,01±0,61 and their duty satisfaction was determined as being at mid-level. **Conclusion:** According to the results of the study the inverse weak relationship was determined between the perception of duty satisfaction and responsibilities of midwives and duty satisfaction of midwives. It has been determined that there is a significant relationship between the cognition level of midwives on authorization on duty and responsibilities and their higher education level, short working time, working as a midwife at the department they belong to. It has been determined duty satisfaction of midwives is affected positively by the duty that she operates at the department where she works at, being satisfied with the department they work for, finding the profession of midwifery appropriate for themselves, allowing free time themselves, being eager to perform their duties.

Key words: Authorization on duty and responsibility, duty satisfaction, midwife

Geliş Tarihi/Received: 09-12-2015/ Kabul Tarihi/Accepted:05-11-2016

^a Arş. Gör. Ondokuz Mayıs Üniversitesi Sağlık Yüksek Okulu, 19 Mayıs Üniversitesi, Kurupelit Kampüsü, 55270 SAMSUN. Email: emine_koc555@hotmail.com Tel: (362) 3121919-6384

^bDoç. Dr. İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi, Ebeler Bölümü, Demirkapı Cad. Karabal Sk. Bakırköy Ruh ve Sinir Hastalıkları Hastanesi Bahçesi içi 34740 Bakırköy/İSTANBUL. Email: gulumser6@hotmail.com.tel: (212) 41414155-40139

Sorumlu Yazar Adres/ correspondence: Doç. Dr. **Gülümser Dolgun**, İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi, Ebeler Bölümü, Email: gulumser6@hotmail.com,

Bu araştırma I. Uluslararası ve II Ulusal Ebeler Kongresinde (13-16 Ekim 2011, Safranbolu) sözlü bildiri olarak sunulmuştur.

Atf: Koç E, Dolgun G. Ebelerin Görev Yetki ve Sorumlulukları ile İş Doyumu Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi. HSP 2016;3(1):23-30.

To cite this article: Koç E, Dolgun G. Determination of Relation between Duty Satisfaction of Midwives and Their Responsibility and Authorization on Duty. HSP 2016;3(1):23-30.

GİRİŞ

Ebe, tarih boyunca doğuma yardım eden kişi olarak tanımlanmıştır. Önceleri bilimsellikten uzak, anneden kızına geçen, tecrübeye dayalı bir meslek iken günümüzde eğitim üniversite düzeyinde verilmektedir. Meslekteki eğitim alanındaki bu gelişmelere karşın, ülkemizde ebeler uygulama alanlarında, mesleğin doğasına uygun sorumluluklarını yerine getirememektedir. Bunun nedenini, önceleri anne ve bebek ölümlerini azaltmak için, tüm doğumların hastane ortamında yapılması politikaları olmuştur. Daha sonra da sezaryen doğumların hekim ya da kadının isteğine bağlı, elektif olarak uygulanır hale gelmesi ve normal vaginal doğumun bir alternatifi gibi sunulmaya başlamasıdır.¹⁻³

Türkiye’de ebelerin görev yetki ve sorumluluğuna dair tek çalışma Beydilli’ye (2000) ait çalışmadır. Bu çalışmada, ebelerin görevleri ile ilgili yasa ve yönetmeliklerden %76.4 oranında bilgilerinin olmadığı belirtilmektedir.⁴ Bu sonuçta yukarıdaki uygulama alanlarındaki yetersizliklerle birlikte, 1928’den kalma bir yasa ile yönetilmesi ve ülkemizde hemşire sayısının yetersiz olması nedeniyle ebelerin hemşire olarak görevlendirilmelerinin etkili olduğu düşünülmektedir.⁵⁻⁷ Araştırmalar görev yetki ve sorumlulukların tam olarak tanımlandığı kliniklerin, iş doyumunu arttırdığını fakat çalışma ortamında yaşanan rol çatışması, aşırı iş yükü, görev belirsizliğinin ise iş doyumunu azalttığını göstermektedir.⁸

Ebelerin görev yetki ve sorumluluklarını algılama (EGYSA) düzeylerinin ve iş doyumunu artmasını sağlayacak faktörlerin bilinmesi; erken dönemde gerekli önlemlerin alınmasına ve yaşanan sorunların çözümü noktasında politikalar üretilmesine ve ebelik literatürüne katkı sağlayacaktır. Ayrıca ebelerin biyo-psikososyal sağlığının korunması ve geliştirilmesine, kaliteli bir hizmet sunumuna katkıda bulunacaktır. Sonuçta ebelerin, doğurganlık, aile planlanması, kadın sağlığı, yenidoğan sorunlarının çözümünde ve sezaryen doğumların azalmasına katkıda bulunacaklardır.

Bu nedenle çalışma, İstanbul’da beş eğitim araştırma hastanesinde (EAH) ebe ve ebe-hemşire olarak çalışan EGYSA ile iş doyumu arasında ve bazı demografik özellikler arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla

tanımlayıcı, kesitsel ve ilişki arayıcı bir çalışma olarak planlanmıştır.

YÖNTEM

Araştırma, 17 Ocak 8 Mart 2010 tarihleri arasında İstanbul İl Sağlık Müdürlüğü’ne bağlı yataklı kadın doğum hizmeti veren ve en çok ebe çalıştığı beş Eğitim ve Araştırma Hastanesinde (EAH) gerçekleştirildi. Çalışma tanımlayıcı ve ilişki arayıcı bir çalışma olarak planlandı. Araştırmanın evrenini bu hastanelerde çalışan 652 ebe, örneklemini ise araştırmaya katılmaya gönüllü ve çalışma sırasında nöbet, doğum izni ya da raporlu olmayan 300 ebe oluşturdu.

Araştırmanın verilerini toplamada; araştırmacı tarafından hazırlanan ve demografik bilgileri içeren Tanıtıcı Bilgi Formu, Ebelerin Görev Yetki ve Sorumluluklarını Algılama Ölçeği (EGYSAÖ) ve Minnesota İş Doyum Ölçeği (MİDÖ) kullanıldı.

EGYSAÖ: Ölçek, Beydilli (2000) tarafından yüksek lisans tezi olarak geliştirilmiş ve geçerlilik, güvenilirlik çalışmaları yapılmış ve Cronbach alpha 0.86 olarak saptanmıştır. Ölçek; Evet” ya da “Hayır” şeklinde cevaplanan toplam 120 madde ve ebe doğum öncesi (gebelik) 43, doğum 35 ve doğum sonrası (loğusalık) 42 olmak üzere üç alt boyutu bulunmaktadır. Ölçekteki tüm ifadeler “Şu anda geçerli olan yasalara göre ebe görev kapsamına giriyor mu?”, “Şu anda bu görevi yapıyor musunuz?” ve “Bu görevin, sizin göreviniz olmasını ister misiniz?” olmak üzere üç başlıkta toplanmaktadır. Ölçeğin puanlanması ise sadece ilk iki başlığa verilen yanıtların değerlendirilmesinden elde edilmektedir. Üçüncü başlığa verilen yanıtlar, ölçek puan değerlendirmesinin dışında tutulmaktadır. Çünkü bu başlık, araştırmacılar tarafından ebelerin ilerideki görev yetki ve sorumluluklarını belirleyen yasal düzenlemelere temel oluşturmak için sorulmuş sorular olduğu belirtilmektedir. Ölçekte en yüksek puan 240, en düşük puan ise 0’dır ve 0-80 “kötü”, 81-160 “orta”, 161-240 arası ise görev yetki ve sorumluluklarının bilme düzeyi “iyi” olarak değerlendirilmektedir.⁴

Mevcut çalışmada EGYSAÖ’in cronbach alfa katsayısı doğum öncesi 0.86, gebelikte 0.77, doğumda 0.75, doğum sonrası dönemde ise 0.69 olarak belirlendi.

MİDÖ: Dawis ve ark. tarafından 1967 yılında geliştirilmiş ve Baycan tarafından 1985

yılında Türkçe uyarlaması yapılmıştır.⁹ Cronbach alpha 0.77 olarak saptanmıştır. Ölçekte; içsel doyuma ait 12 ifade dışsal doyuma ait 8 ifade, genel doyum ise; içsel ve dışsal doyumun puanlarının toplamından ve toplam 20 ifadeden oluşmaktadır. Ölçeğin değerlendirmesi beşli likert tipi şeklindedir. En yüksek puan 100, en düşük puan ise 20'dir Türkiye'de pek çok araştırmada kullanılmıştır.¹⁰⁻¹² Mevcut çalışmada ölçeğin cronbach alfa katsayısı; içsel doyumda 0.79, dışsal doyumunki 0.81 ve genel doyum 0,87 olarak belirlendi.

Araştırmanın karar verilen hastanelerde yapılabilmesi için İstanbul İl Sağlık Müdürlüğü'nden Etik Kurul izni, hastanelerden kurum izinleri, ebelerden de "Bilgilendirilmiş Onam Formu" ile onamları alınmıştır. Ayrıca araştırmada uygulanan EGYSAÖ için Beydilli'den (2000), MİDÖ için Baycan (1995) telefonla aranarak sözel izinleri alınmıştır. Formların cevaplanma süresi ortalama 35 dakika sürmekte idi.

Verilerin değerlendirilmesinde yüzdelik dağılımlar, Cronbach alpha, ortalamalar, t testi, pearson korelasyon analizi, tek yönlü varyans analizi, Tukey ileri analiz testi kullanıldı.

Araştırmanın sınırlılıkları; İstanbul İlindeki beş eğitim araştırma hastanesinde yapılmıştır. Bu nedenle elde edilen veriler ülkemiz ve diğer hastanelere genellenemez.

BULGULAR

Araştırmaya katılan ebelerin tanımlayıcı özellikleri; %68'inin 18-31 yaşları arasında olduğu, %38.3'ünün ebelikte lisans eğitime sahip, %49'unun 2-10 yıl arası çalışma deneyimi olduğu, %60.4'ünün kadın doğum bölümünde (doğumhane, jinekoloji, doğum servisi) ve %61.7'nin ebe olarak çalıştığı görülmektedir.

Araştırmamızda EGYSAÖ toplam puan ortalaması puanları 140.40±14.73 olup görev yetki ve sorumluluklarını bilmeleri orta düzeyde idi. Alt grupların puan ortalamaları; doğum öncesi 53,54±6,68, doğum 39,35±6,03, doğum sonrası 47,51±5,11 olarak saptandı.

Araştırmamızda MİDÖ toplam puan ortalamasının 3,01±0,61 olduğu saptandı. Alt grupları içsel iş doyumunu 3,23±,61, dışsal iş doyum 2,67±0,77 olarak saptandı.

EGYSAÖ (toplam) puanı ve alt boyutlardan aldıkları toplam puanlar ile genel MİDÖ ve alt boyutlarının puanları arasındaki ilişki pearson korelasyon analizi ile incelendiğinde, negatif yönde zayıf düzeyde ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu saptandı (p<0.05). EGYSAÖ (toplam) puanları arttıkça genel iş doyumunu, içsel ve dışsal iş doyumunu puanları azaldığı görüldü (Tablo 1). Tablo 2'de ise ebelerin bazı özelliklerine göre GYSAÖ ve MİDÖ puan ortalamalarının karşılaştırılması yer almaktadır.

Tablo 1. EGYSAÖ Puanları ile MİDÖ Puanları Arasındaki İlişki (n=300)

MİDÖ	Toplam		Doğum Öncesi		Doğumda		Doğum Sonrası	
	r	p	r	p	r	p	r	p
Genel İş doyumunu	-0,19	0,001	-0,13	0,030	-0,11	0,060	-0,22	0,000
İçsel İş doyumunu	-0,12	0,036	-0,07	0,228	-0,08	0,157	-0,14	0,019
Dışsal İş doyumunu	-0,24	0,000	-0,17	0,004	-0,12	0,042	-0,28	0,000

Tablo. 2 Ebelerin Bazı Özelliklerine Göre GYSAÖ ve MİDÖ Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması

Özellikler	Sayı (%)	GYSA				MİDÖ		
		$\bar{x} \pm SS$	Test Değeri	P	Anlamlı Fark	$\bar{x} \pm SS$	Test Değeri	P
Eğitim Durumu								
Sağlık Meslek Lisesi ^a	79 (26,3)	140,38 ± 14,76				3,01 ± 0,53		
Ön Lisans ^b	97 (32,3)	137,52 ± 14,37	F: 3,372	0,036	b<c	3,05 ± 0,67	F: ,397	0,673
Lisans/lisansüstü ^c	115 (41,3)	142,66 ± 14,72	(sd: *)			2,98 ± 0,61	(sd: *)	
Çalışma Süresi								
1 ve 1 Yıldan Az ^a	52 (17,3)	144,42 ± 15,67				3,16 ± 0,62		
2-5 Yıl ^b	103 (34,3)	142,94 ± 14,53	F: 4,895	0,002	a,b>d	2,77 ± 0,51		
6-10 Yıl ^c	44 (14,7)	137,77 ± 13,29				2,93 ± 0,62	1,454	0,227
11 Yıl ve Üstü ^d	101 (33,7)	136,87 ± 14,21				2,96 ± 0,60		
						3,01 ± 0,61		
Çalışma Saatleri/Şekli								
Gündüz	51 (17)	138,16 ± 15,40				3,03±0,61		
Gece	42 (14)	138,38 ± 13,25	F: 1,426	0,242		2,93 ± 0,62	F: 0,426	
Vardiyalı	207 (69)	141,36 ± 14,82				2,96 ± 0,60		0,242
						3,01 ± 0,61		
Birimdeki Görevleri								
Ebe	200 (66,7)	143,11 ± 14,83	T: 4,873	0,000		138,16±15,40	3,747	0,000
Hemşire ve diğer işler	100 (33,3)	134,97 ± 13,00	(Sd: 298)			138,38±13,25	(Sd: 298)	
Kurumdan Memnuniyeti								
Evet	185 (58,7)	138,44 ± 14,68	T: 2,950	0,003		3,16 ± ,62	T:5,709	0,000
Hayır	115 (41,3)	143,54 ± 14,33				2,77 ± ,51		
Birimden Memnuniyeti								
Evet	194 (64,7)	139,26 ± 14,51	1,810	0,071		3,14 ± ,60	5,488	0,000
Hayır	106 (35,3)	142,47 ± 14,98				2,76 ± ,55		

* Bağımsız gruplarda t testi için serbestlik derecesi (sd): 298 3 gruplu varyans analizlerinde sd; gruplararası: 2, grupiçi: 297, toplam: 299, 4 gruplu varyans analizlerinde sd; gruplararası: 3, grupiçi: 296, toplam: 299, 5 gruplu varyans analizlerinde sd; gruplararası: 4, grupiçi: 295, toplam: 299

TARTIŞMA

Araştırmaya katılan ebelerin demografik özellikleri; çoğunluğunun 18-31 yaşları arasında, lisans mezunu ve 2-10 yıl arası çalışma deneyimi olduğu saptandı. Bu sonuçlar, ülkemizde 1997-98 yılından beri lisans düzeyinde bir eğitime geçilmiş olması ile uyumludur. Ebelerin çoğunluğu kadın doğum bölümünde ve ebe olarak çalışırken, diğerleri hemşire ya da diğer sağlık elamanı olarak çalışmaktadır. Bunun nedeni, ebelik mezunlarının istihdamdan fazla olması ile değerlendirilebilir.¹³ Bu nedenle Sağlık bakanlığı 2007 ve 2012 tarihlerinde olmak üzere iki kez isteyen ebelerin hemşire

kadrosuna geçebileceği yönetmelikler yayımlanmıştır.⁷

Araştırmamıza katılan ebelerin EGYSA ölçeğinin toplamı cronbach alfa katsayısı 0.86'dir. Literatür incelendiğinde Türkiye'de ebelerin görev yetki ve sorumluluklarıyla ilgili tek çalışma Beydilli'nin çalışmasıdır (2000) ve mevcut çalışma ile cronbach alfa katsayısı benzerdir.

Araştırmamızda, ebelerin görev yetki ve sorumluluklarını bilme ve uygulamaları orta düzeydedir (140.40±14.73). Beydilli'nin (2000) çalışmasında ise iyi düzeyde (168±19.25) bulunmuştur. Bu sonucun nedeninin çalışmanın sadece ikinci basamak sağlık

kurumlarında çalışan ebelerle sınırlı olmasından kaynaklandığı düşünülmektedir. Ayrıca ülkemizde ebelerin Dünya Sağlık Örgütü ve Avrupa kriterlerine göre lisans düzeyinde görev ve sorumlulukların bilincinde yetişmelerine rağmen, çalışma alanında eğitimlerini uygulama olanağı bulamamalarının ve 1928'den kalma bir yasa ile yönetilmeleri de sonuç üzerinde etkili olan faktörler olarak değerlendirilmiştir. Çünkü eğitim araştırma hastaneleri temel de tıp fakültesi mezunu olan hekimin uzmanlık eğitimlerini amaç olarak hedefledikleri için ebenin görev kapsamında olan birçok görev asistanlar tarafında yapmaktadır.¹³⁻¹⁴

MİDÖ cronbach alfa katsayısı ise 0.87'dir. Ebelerin iş doyum puanlarında ortadan yükseğe doru bir kayma olmasına rağmen orta düzeyde (3.01 ± 0.61) saptanmıştır. Bu bulgu olumlu bir bulgu olmasına karşın, ebelerin genel doyumunun orta düzeyde olması çalışma yaşamlarında birçok probleme sahip olduklarının ve mesleki beklentilerinin olumlu yönde gerçekleşmediğinin göstergesi olarak düşünülebilir. Sonuçlarımız literatürde ebelerin iş doyumunu konu alan diğer çalışmalarla benzerlik göstermektedir.^{2,15-17}

Araştırma sonuçlarına göre EGYSA ile MİDÖ arasında negatif yönde zayıf bir ilişki olduğu saptanmıştır (Tablo 1). EGYSAÖ (toplam) puanları arttıkça genel iş doyumunu, içsel ve dışsal iş doyumunu olarak azalmaktadır. Literatürde ebelerin görev yetki ve sorumlulukları ile iş doyumunu karşılaştıran bir çalışma bulunmamaktadır. Ebelerin eğitim düzeyinin yüksek olması ve EGYSA düzeyinin artmasıyla, işten beklentilerin arttığını ve bu beklentiler gerçekleşmediğinde ise iş doyumunun olumsuz etkilendiğini düşündürmektedir. Kahraman ve arkadaşlarının (2011) yaptığı çalışma da eğitim düzeyinin iş doyumunu olumsuz etkilediğini göstermektedir.¹⁷ Çalışmanın farklı eğitim düzeyinde ve farklı çalışma koşullarında (I.-II. basamak, özel, üniversite ve bakanlık gibi) çalışan ebeler ile tekrar edilmesinin literatüre katkı sunacağını düşünüyoruz.

Ebelerin demografik özelliklerinden, eğitim durumlarındaki gelişme ile EGYSA düzeyi arasında anlamlı bir ilişki varken, MİDÖ ile bir ilişki bulunmamıştır (Tablo 2). İleri analizlerde eğitim düzeyi arttıkça EGYSA düzeyi arttığı belirlenmiştir. Ebelle çalışma alanları ve çalışma koşulları açısından benzerlik gösteren hemşireler ile yapılan çalışmalarda

eğitim düzeyinin, mesleki roller ve profesyonellikte etkili olduğu belirtilmektedir.^{18,19} Eğitim düzeyinin mesleki rolleri etkilemesine rağmen iş doyumunu etkilemediğini gösteren çalışmalar mevcuttur.^{10,20,21} Bu durum ülkemizde, lisans eğitimini alanlar ile bu eğitimi almamış olanların iş tanımının aynı olmasından kaynaklanabilir. Ayrıca çalışmamızın aksine Kahraman ve arkadaşları (2011) yaptığı çalışmada lisans düzeyinde olanların iş doyumlarının daha düşük olduğunu göstermektedir.¹⁷ Literatürde eğitim durumu ile iş doyumunu arasındaki ilişkide farklılıklar olması; ebelerin eğitim düzeyinin arttıkça beklentilerinin artmasından beklentileri karşılanmayınca iş doyumunun azalması ile açıklanabilir.

Ebelerin çalışma süresi ile EGYSA düzeyi arasında anlamlı bir ilişki var iken; çalışma süresinin MİDÖ'yu etkilemediği belirlenmiştir (Tablo 2). Araştırmanın ileri analizlerinde çalışma süresi azalırken EGYSA düzeyinin arttığı görülmüştür. Çalışma süresi fazla olan ebelerin görev yetki ve sorumluluklarını daha az bilmelerinin nedeni; eğitim seviyelerinin daha düşük olmasından kaynaklanabilir. Yapılan araştırmalar da ebelerin çalışma yılının azaldıkça eğitim düzeyinin yükseldiğini göstermektedir.^{10,12} Bunun nedeni, ebeliğin lisans mezununu 2000'li yıllarda verilmeye başlamasındandır. Lisans mezunu ebelerin kliniklerde doğumhanelerde ve toplum sağlığı merkezlerinde sayıları arttıkça ve bu mezun ebelerin eğitim bilgilerinin de yeni ve güncel olması ile görev yetki ve sorumluluklarının daha fazla bilincinde olması ile açıklanabilir. Literatürde çalışmamızı destekleyen^{20,22} ve aksine çalışma süresi arttıkça iş doyumunun arttığını gösteren çalışmalarda mevcuttur.^{24,25} Farklılığın nedeni çalışma hayatında geçen süreyle mesleki tecrübenin, otonominin, becerisinin artması ve ebelerin çalışma alanında kazandıkları inisiyatiflerin artmasıyla iş doyumunun artmasından kaynaklanabilir.²⁴

Ebelerin çalışma saatleri ile hem EGYSA hem de MİDÖ'de etkili olmadığı belirlenmiştir. Çalışma saatlerinin görev yetki ve sorumlulukları bilmede etkili olmaması beklendik bir sonuçtur. MİDÖ'nin etkili olmaması beklenmedik bir sonuçtur. Çünkü vardiya usulü çalışmak iş doyumunu açısından önemli bir stresör olarak kabul edilmektedir.^{26,27} Çalışma sonucumuzdaki bu farklılığın nedenini

ebelerin gece vardiyalarında doktor sayısının azalması ile daha çok görev yetki ve sorumluluklarını yerine getirebilmelerinden kaynaklanabilir.

Çalıştıkları birimde ebe olarak görev yapan EGYSA düzeyi artarken, iş doyumları azaldığı belirlenmiştir. Bu sonuç ebelerin mesleğin görev yetki ve sorumluluklarını bildikleri halde yerine getiremedikleri için iş doyumunun düştüğü ile açıklanabilir. Özellikle Eğitim ve Araştırma Hastaneleri'nin doğumhane birimlerinde kadın doğum uzmanı yetiştirmek amacıyla doğum yaptırma yetkisinin asistanlara verilmesi, ebelerin doğumu yaptıramamasının iş doyumunu azalttığı düşünülebilir. Ebeler görev yetki ve sorumluluğundaki görevleri yerine getirdiklerinde, ebelerin mesleki motivasyonları ve profesyonellikleri artarak iş doyumunu da arttıracaktır.²⁶

Çalıştıkları kurumundan memnun olan ebelerin, EGYSA düzeyi azalırken, iş doyumlarının arttığı belirlenmiştir. Çalıştıkları kurumu sevmeye ile EGYSA düzeyi arasında gerçekte bir bağlantı yoktur. Çünkü kişi görev ve sorumluluklarını ya bilir ya da bilmez fakat uygulaması ve iş doyumunu ile ilişkisi vardır. Bu sonucun kurumla ilgili olmadığını tamamen aldıkları eğitim ile ilgili olduğunu düşünmekteyiz. Beklendiği gibi iş doyumunda, kurumunu seven ebelerin puan ortalamaları yüksektir. Literatür de kurumdan memnun olan çalışanların iş doyumunun yüksek olduğunu göstermektedir.^{12,27}

Çalıştıkları birimden memnun olan ebelerin, EGYSA düzeyi değişmezken, iş doyumlarının arttığı belirlenmiştir. Ebelerin birimden memnun olması EGYSA düzeyini etkilememesi, birimi sevmenin yasaları bilme uygulamayla bağlantılı olmamasından kaynaklanabilir. Fakat iş memnuniyeti için çalıştığı birimi sevmesi gerektiğini düşünmekteyiz. Aydın ve arkadaşlarının 2010'da yapmış olduğu çalışmada da birimini seçerek gelenlerin atamayla gelen ebelere göre daha doyumlu olduğu görülmektedir. Doğumhanede çalışan ebelerin diğer birimlerde çalışan ebelere göre iş doyumunun yüksek olması; doğumhanedeki ebelerin eğitim aldıkları alanda iş üzerindeki kontrol ve otonomisinin daha fazla olmasıyla iş doyumunun olumlu etkilendiğinin göstergesi olabilir.^{12,28} Literatürde; çalışılan kliniklerin mesleki rol ve profesyonellikte etkili olduğu bunun birimler arasında farklılıklar olduğunu

göstermektedir.^{18,29} Bu durum da iş doyumları arasında farklılığın nedeni olabilir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Ebelerin EGYSA ve MİDÖ ölçeğinden elde edilen verilere göre ebelerin görev yetki ve sorumluluklarını bilme ve uygulamaları ve iş doyumları orta düzeydedir. Ebelerin EGYSA ile MİDÖ arasında negatif yönde zayıf bir ilişki olduğu saptanmıştır. Ebelerin demografik özelliklerinden, eğitim durumları artıkça EGYSA puanları artmış ve anlamlı bir ilişki saptanmış fakat MİDÖ ile bir ilişki bulunmamıştır. Ebelerin çalışma süresi azalırken EGYSA düzeyinin arttığı, MİDÖ'yu etkilemediği belirlenmiştir. Ebelerin çalışma saatleri ile hem EGYSA hem de MİDÖ'de etkili olmadığı belirlenmiştir. Çalıştıkları birimde ebe olarak görev yapan EGYSA düzeyi artarken, iş doyumları azaldığı belirlenmiştir. Çalıştıkları kurumundan memnun olan ebelerin, EGYSA düzeyi azalırken, iş doyumlarının arttığı belirlenmiştir. Çalıştıkları birimden memnun olan ebelerin, EGYSA düzeyi değişmezken, iş doyumlarının arttığı belirlenmiştir. EGYSA ölçeğinin, kullanımı ve değerlendirilmesi zor olduğundan sadeleştirilmesi ya da geliştirilmesi önerilebilir. Ebelerin görev yetki ve sorumluluklarını yerine getirebileceği kurum ve birimlerde çalıştırılmaları hem mesleki gelişimini hem de iş doyumunu arttıracaktır. Bununla birlikte çalışmanın farklı eğitim düzeyinde ve farklı çalışma koşullarında (I-II. basamak, özel, üniversite ve bakanlık gibi) çalışan ebeler ile tekrar edilmesinin literatüre katkı sunacağını düşünüyoruz.

Teşekkür: Araştırmamıza gönüllü olarak katılan ve formları eksiksiz dolduran tüm ebe arkadaşlara ve izin veren kurumlara teşekkür ederiz.

KAYNAKLAR

1. Arslan H, Karahan N, ve Çam Ç. Nature of midwifery and effects of delivery mode. Maltepe Üniversitesi Hemşire Bilim ve Sanatı Dergisi 2008; 1(2):54-68
2. Çam O, Akgün E, Gümüş AB, Bilge A ve Keskin GÜ. Bir ruh sağlığı ve hastalıkları hastanesinde çalışan hekim ve hemşirelerin klinik ortamlarını değerlendirmeleri ile iş doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi. Anadolu Psikiyatri Dergisi 2005;6(4):213-220.

3. Şahin N. Seksio–Sezaryen yaygınlığı ve sonuçları. Maltepe Üniversitesi Hemşire Bilim ve Sanatı Dergisi 2009; 2(3):93-98.
4. Beydilli E. Ebelerin Görev Yetki Ve Sorumluluklarını Algılama Durumlarının Belirlenmesi Ve Geliştirilen Ölçeğin Geçerlik ve Güvenirliğinin İncelenmesi. Ege Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Yüksek Lisans Tezi. 2000
5. Mackinnon NJ. Role strain: An assesment of measure and its invariance of factor structure across studies. The Journal of Applied Psychology 1978; 63: 321-328.
6. Yazıcı S. Ebelik mesleğini nasıl yok ediyoruz. Sağlık Düşüncesi ve Tıp Kültürü Dergisi 2009; 12:12-15.
7. Türkiye Cumhuriyeti Resmi Gazetesi, Sağlık Bakanlığı ve Bağlı Kuruluşlarının Teşkilat ve görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname ile Bazı Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun. Madde 23, 12/07/2012 tarih, 28351 sayı.
8. Şimşek Ş, Akgemci, T, Çelik A. Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış (Geliştirilmiş 2. Baskı), Ankara: Nobel. 2009.
9. Baycan A. An Analysis Of The Several Aspects Of Job Satisfaction Between Different Occupational Groups. İstanbul: Boğaziçi Üniversitesi SBE Doktora Tezi; 1985.
10. Aydın M. ve Akan, N. Mersin Büyükşehir Belediye sınırları içinde çalışan ebelerin mesleki doyumu. Mersin Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi 2010; 3(1):15-21
11. Saygılı M. Yüksek Lisans Tezi; “Hastane Çalışanlarının Çalışma Ortamlarına İlişkin Algıları İle İş Doyumu Düzeyleri Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi” Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Sağlık Kurumları Yönetimi Programı, Tez Yöneticisi: Doç. Dr. Yusuf Çelik, Ankara-2008
12. Kaya B. ve Balkaya N. Aydın ilindeki ebelerin iş doyumu ve tükenmişliklerini etkileyen faktörler. Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokul Dergisi 2013; 6(4):184-197.
13. Yükseköğretim Kurulu, (2014). Türkiye’de sağlık eğitimi ve sağlık insan gücü durum raporu. Retrieved from <http://www.yok.gov.tr/web/guest/turkiye-de-saglik-egitimi-ve-saglik-insan-gucu-raporu>
14. Yurdakul M. Ebelikte lisansüstü eğitim. Çukurova Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi 2008; 24(1,2,3), 57-61.
15. Kaya B. ve Balkaya N. Aydın ilindeki ebelerin iş doyumu ve tükenmişliklerini etkileyen faktörler. Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokul Dergisi 2013; 6(4):184-197.
16. Mirmolaei T, Dargahi H, Kazemnejad A. and Mohajerrahbari M. Job satisfaction of midwives. Persian 2005; 24(25):97-106.
17. Kahraman G, Engin, E, Dülgerler Ş. ve Öztürk, E. Yoğun bakım hemşirelerinin iş doyumları ve etkileyen faktörler. Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokul Dergisi 2011; 4(1):12-18
18. Halfer D. and Graf E. Graduate nurse perceptions of the work experience. Nurs Econ, 2006; 24(3):150-56.
19. MacDonald JA, Herbert R. and Thibeault C. Advanced practice nursing: unification through a common identity. Journal of Professional Nursing 2006; 22(3):172-179.
20. Gölbaşı Z, Kelleci M. ve Doğan S. Relationships between coping strategies, individual characteristics and job satisfaction in a sample of hospital nurses: cross-sectional questionnaire survey. International Journal Of Nursing Studies 2008; 45:1800- 1806
21. Yıldız N, Kanan N. Yoğun bakım ünitelerinde çalışan hemşirelerde iş doyumunu etkileyen faktörler. Yoğun Bakım Hemşireliği Dergisi 2005; 9(1-2): 8- 13.
22. Aydın R. ve Kutlu Y. Job satisfaction in nurses and parameters concerning and determining relations between job satisfaction and tendency of conflict. Cumhuriyet Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokul Dergisi 2001; 5(2):37-45.
23. Çiçek ÖE. Ebelik Son Sınıf Öğrencilerinin Görev Tanımları ve Yeterlilik Alanlarına Göre Kendilerini Değerlendirmeleri. Sağlık Bilimleri Enstitüsü Doğum ve Kadın Hastalıkları Hemşireliği Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi 2009
24. Monga M. and Doyle MN. Job satisfaction among program directors in obstetrics and gynecology: a national portrait. Am J obstet Gynecol 2003; 189(3): 628-630.
25. Saygun M, Çakmak A. and Köse K. Job satisfaction of physicians employed in three hospitals Kırıkkale. Turk. Klinikleri J. Med. Sci. 2004; 24:219-229.
26. Beydağ D.K. ve Arslan, H. Factors influencing the professionalism of midwives and nurses working obstetric/gynecology clinics. Sağlık Bilimleri Dergisi 2008; 3(7):76-79.

27. Smith H., Tallman R. and Kelly K. Magnet hospital characteristics and Northern Canadian Nurses Job Satisfaction. *Canadian Journal of Nursing Leadership* 2011; 19(3): 73-86.

28. Yavuz YA, Topbaş M, Çan E, Çan G. ve Özgün Ş. Trabzon il merkezindeki sağlık ocakları çalışanlarında tükenmişlik sendromu ile iş doyumu düzeyleri ve ilişkili faktörler. *TSK Koruyucu Hekimlik Bülteni* 2007; 6(1):41-50.

29. Seyhan L, Deveci B, Baydur H, Kuşçu EA, Ertekin E. Ebelerde çalışma yaşantısı ve iş doyumunun değerlendirilmesi. *İnsan Kaynakları ve Endüstri İlişkileri Dergisi* 2004;6(2):23-24.

30. Andrews et. al. Professional roles and communications in clinical placements: A qualitative study of nursing students perception and some models for prective. *IJNS*. 2006; 43(7): 861-874.