

Mersin Büyükşehir Belediye Sınırları İçinde Çalışan Ebelerin Mesleki Doyumu

Job Satisfaction of Midwives Working in The Boundaries of Mersin Municipality

Meltem AYDIN¹, Nazife AKAN¹

¹Mersin Üniversitesi Sağlık Yüksekokulu, Ebelik Anabilim Dalı

Özet

Amaç: Bu araştırma, Mersin Büyükşehir Belediye sınırları içinde çalışan ebelerin iş doyum düzeylerini ve etkileyen faktörleri belirlemek amacıyla yapılmıştır.

Yöntem: Araştırmanın verileri, Mersin Büyükşehir Belediye Sınırları İçinde Çalışan Ebelerin Mesleki Doyumu başlıklı yüksek lisans tezinden alınmıştır. Araştırmanın evrenini, Mersin Büyükşehir Belediye sınırları içinde çalışan 531 ebe, örneklemini ise evrenin %50'si oluşturmuştur ve tabakalama örnekleme yöntemi ile belirlenmiştir. Araştırma tanımlayıcı niteliktedir. Veriler, ebelerin sosyo-demografik özelliklerinin sorulduğu anket formu ve "Hemşirelik İş Doyum Ölçeği" kullanılarak toplanmıştır. Elde edilen veriler, SPSS (Statistical Package for Social Sciences) Windows 11.5 paket programı kullanılarak değerlendirilmiştir. Verilerin özetlenmesinde, yüzdelik dağılım değişkenlerin karşılaştırılmasında Kruskal-Wallis, Mann-Whitney U ve Dunn testleri kullanılmıştır.

Bulgular: Araştırma kapsamına alınan ebelerin 168'inin (%57.7) 30-39 yaş grubu arasında, 114'ünün (%39.2) Açık Öğretim Fakültesi önlisans mezunu ve 207'sinin (%71.1) sağlık ocağında çalışmakta olduğu saptanmıştır. Tüm ebelerin genel iş doyum puan ortalaması 49.0±15.0 olarak saptanmıştır. Bu puan işten alınan doyumun düşük olduğunu ifade etmektedir.

Sonuç: Bu bilgilerin ışığında ebelerin işlerinden doyum sağlamadıkları sonucuna varılmıştır. Ayrıca ücret ve yükselme olanaklarının, ebelerin iş doyumunu üzerinde etkili olduğu görülmüştür.

Anahtar sözcükler: ebe, iş doyum, hemşirelik

Mersin Univ Sağlık Bilim Derg, 2010;3(1):15-21

Geliş Tarihi : 16.06.2010

Kabul Tarihi : 16.09.2010

Yazışma Adresi:

Dr. Meltem AYDIN

Mersin Üniversitesi, Sağlık Yüksekokulu, Mersin

Tel : 0-324-3412815

Faks : 0-324-3610571

E-posta : meltemaydin@mersin.edu.tr

Abstract

Objective: This study was carried out as a descriptive study aiming to determine the level and the factors influencing job satisfaction of midwives working within the boundaries of Mersin Municipality.

Method: The data presented in this study were of a master of science degree thesis with the same title. The universe of the study was composed of totally 531 midwives working within the boundaries of Mersin Municipality whereas the sample was 50% of the study universe. The sampling was carried out employing the stratified method. The data were collected using a questionnaire including the questions about the socio-demographic characteristics of midwives and "Nursing Job Satisfaction Scale". The collected data were evaluated using SPSS (Statistical Package for Social Sciences) for Windows 11.5. Percentile distribution, Kruskal-Wallis and Mann-Whitney U, Dunn tests were used to analyze the data.

Results: It was found that 168 (57.7%) of the midwives participated in the study were in the age range of 30-39 years. 114 (39.2%) of them were vacation school graduates with associate degree. 207 (71.1%) of the midwives were working in village clinics. The mean value of the job satisfaction level of the midwives was found as 49.0±15.0, indicating the low satisfaction in job.

Conclusion: Based on the data, it was concluded that the midwives don't have job satisfaction. On the other hand, improving their wage and working conditions, equal benefiting from the opportunities for development and advancement seems to gain importance.

Key words: midwife, job satisfaction, nursing

Giriş ve Amaç

Sağlık hizmetlerinin önemli bir bölümünü kapsayan anne ve çocuk sağlığının geliştirilmesi, korunması, doğum öncesi, doğum ve doğum sonrası bakımın sağlanmasında en önemli sağlık insan gücünü ebeler oluşturmaktadır. Ayrıca ebeler, anne ve bebek ölümlerinin azaltılmasında anahtar rolü üstlenmektedirler (1-3).

Sağlık hizmetinin insanı konu alması, çok dikkatli ve sürekli çalışmayı gerektirmesi, bu alanda çalışanların iş doyumunu daha da önemli kılmaktadır. İşinde doyumsuzluk yaşayan ebelerde işe karşı kayıtsızlık, sürekli işten yakınma, işten soğuma, mesleğin geleceğine ilişkin umutsuzluk gibi durumlar ortaya çıkabilmektedir. Ayrıca iş yavaşlatmaları, iş durdurmaları, aşırı ölçüde devamsızlık ve gecikmeler, işten ayrılmalar, iş veriminde düşmeler, çalışanlar arasında geçimsizlik, iş kurallarına ve iş emirlerine uyumsuzluk durumları iş doyumsuzluğunun sonuçlarıdır. (4,5). Dünya Sağlık Örgütü'nün raporunda (2005) yetişmiş doğum görevlisinin eksikliği ile yenidoğan ve anne ölümleri arasında pozitif bir bağlantının olduğu bildirilmektedir (6).

Şimşek (7), çalışma yaşamında ücret, prim, çalışma ortamı gibi faktörlerin motivasyonda önemli olduğunu, ancak etkileyen en önemli öğenin başarı olduğunu bildirmektedir. Başarının sağlanmasında önde gelen faktörlerden birisi ise, iş doyumudur. Genel olarak iş doyum kavramı, kişinin işine karşı tutumdur. İnançlar, duygu, değerler ve davranışsal eğilimlerin kompleks bir bileşimini yansıtır (4,8).

Toplum sağlığı açısından çok önemli olan ebelerin işinden doyum sağlamasıyla birlikte, hem kendi mutluluğunun hem de verilen hizmet kalitesinin artacağı ve bununla birlikte toplumun sağlık düzeyinin yükseleceği düşünülmektedir. Ebelerin iş doyum düzeylerinin belirlenip, azalma nedenleri öğrenilir ise iş doyumunu arttıracak etkinlikler planlanıp uygulanabilir. Bu bilgilerin ışığında Mersin Büyükşehir Belediye sınırları içinde çalışan ebelerin iş doyum düzeyleri ve etkileyen faktörleri belirlemek amacıyla bu çalışma yapılmıştır.

Yöntem

Araştırmanın verileri, Mersin Büyükşehir Belediye Sınırları İçinde Çalışan Ebelerin Mesleki Doyumu başlıklı yüksek lisans tezinden alınmıştır.

Araştırma, Mersin Büyükşehir Belediye sınırları içinde çalışan ebelerin iş doyum düzeyleri ve bunu etkileyen faktörleri belirlemek amacıyla tanımlayıcı olarak yapılmıştır. Araştırmanın evrenini, Mersin Devlet Hastanesi, Mersin Toros Devlet Hastanesi, Mersin Ana-Çocuk Sağlığı ve Aile Planlaması (AÇSAP) Merkezi, Mersin Büyükşehir Belediye sınırları içinde yer alan 22 Sağlık Ocağı ve İl Ambulans Servisi'nde çalışan 531 ebe oluşturmuştur. Araştırmanın örnekleme tabakalama örnekleme yöntemi ile belirlenmiştir. Evren < 10000 olduğundan, örneklemin en az %30 olması gerekmektedir (9). Buna göre çalışmada örnekleme %50 olarak belirlenmiştir ve 291 ebeye anket uygulanmıştır.

Araştırma verileri iki temel bölümden oluşan anket formu aracılığıyla toplanmıştır. Birinci bölümdeki anket formunda, ebelerin sosyo-demografik ve çalışma yaşamlarına ilişkin özelliklerini belirleyecek sorular yer almıştır. İkinci bölümünde ise, Aksayan (10) tarafından 1990 yılında geliştirilip, geçerlilik-güvenirlilik çalışması yapılan "Hemşirelikte İş Doyumu Ölçeği" uygulanmıştır. Ölçekte katılımcıların işin değişik boyutlarına ilişkin doyum düzeylerini ölçmek amacıyla, her boyutun değişik yönlerini temsil edebilecek toplam 66 madde bulunmaktadır. Hemşirelik İş Doyum Ölçeği, Likert türü dört seçenekli bir ölçek olup, boyutlardaki her bir maddeye ilişkin hemşirelerin önce istek düzeylerini sonra da algılama düzeylerini ortaya çıkarmaktadır (Tablo 1).

İşin değişik boyutlarına ilişkin doyum puanını hesaplarken, boyutlar arasındaki madde sayısı farkından kaynaklanan güçlükleri ortadan kaldırmak için öncelikle boyuta ilişkin puanlar standartlaştırılmıştır. Boyuttan alınan ham puan, boyuta ilişkin maddelerin doyum puanlarının toplanmasıyla, boyutun tavan puanı ise, boyuta ilişkin madde sayısının üçle çarpımından elde edilmiştir, k 10 değişmezi olarak kabul edilmiş böylece boyutların her birinde "10" üzerinden standart puanlar elde edilmiştir. Bu puanın toplamı "0" ile "90" puan arasında değişebilecek genel iş doyum puanını vermektedir. Doyum düzeyini göstermek amacıyla her iş boyutunda puanlar "5"ten "0"a yaklaştıkça doyumun yükseldiğinin, "10"a yaklaştıkça düştüğünün, benzer şekilde genel iş doyum puanları "45"ten "0"a yaklaştıkça yükseldiğinin, "90"a yaklaştıkça düştüğünün göstergesi olarak kabul edilmiştir.

Tablo 1. Hemşirelikte iş doyum ölçeğinin alt boyutları

İşin Boyutları	Madde Sayısı	Puan Aralığı
İşin kendisi	15	0-45
Ücret	3	0-9
Güvenlik	3	0-9
Gelişme olanakları	3	0-9
Yükselme olanakları	2	0-6
Çalışma ortamı ve Koşulları	13	0-39
Yönetim biçimi	9	0-27
Yöneticilerle ilişkiler	10	0-30
Çalışma arkadaşları ile ilişkiler	8	0-24

Çalışmaya başlamadan önce, 20 ebe ile ön uygulama yapılarak anket formunda gerekli düzeltmeler yapılmıştır. Veri toplama araçları, belirtilen hastaneler, sağlık ocakları, İl Ambulans Servisi ve AÇSAP Merkezi'nde çalışan ebeler 01.01.2006 ile 30.04.2006 tarihleri arasında, mesai saatleri içinde görevlerini aksatmayacak biçimde, araştırmacı tarafından yüz yüze görüşülerek uygulanmıştır.

İstatistiksel analiz: Bütün veriler SPSS for Windows 11.5 paket programı kullanılarak bilgisayara girilmiştir ve ebelerin genel iş doyum puanları hesaplanmıştır. Puanlar normal dağılım göstermediği için kategoriler arasındaki farklılıklar Kruskal-Wallis ve Mann-Whitney U test istatistikleri ile test edilmiştir. Farklı bulunan değişkenler için, ikili karşılaştırmalar STATISTICA 8.0 istatistik paket programında Dunn testi ile test edilmiştir. Verilere ait tanımlayıcı istatistikler (sayı, yüzde, ortalama ve standart sapma) tablolarda verilmiştir. İstatistiksel anlamlılık seviyesi $p < 0.05$ olarak kabul edilmiştir.

Bulgular

Araştırma kapsamına alınan ebelerin 168'i (%57.7) 30-39 yaş grubu arasında, 237'si (%81.4) evli, 229'u (%78.7) çocuk sahibidir. Çocuk sahibi olan ebelerin 97'si (%42.4) çocuklarının bakımı ile ilgili sorun yaşadığını ve %39.2'si bu sorunu bakıcı ile çözümlendiğini belirtmiştir (Tablo 2).

Tablo 2. Ebelerin sosyo-demografik özellikleri

Sosyo-demografik Özellikler n= 291	Sayı	%
Yaş		
20-29	62	21.3
30-39	168	57.7
40 +	61	21.0
Medeni Durum		
Bekar	54	18.6
Evli	237	81.4
Çocuk Sahibi Olma Durumu		
Var	229	78.7
Yok	62	21.3
Çocukların Bakım Sorunu (n=229)		
Var	97	42.4
Yok	132	57.6

Katılımcıların 207'si (%71.1) sağlık ocağında çalışmakta olup, 94'ünün (%32.3) meslekte çalışma süresi 16-20 yıl aralığındadır. Ebelerin 212'si (%72.9) çalıştığı birimin kendi seçimi olduğunu, 224'ü (%77) gece çalışması olmadığını belirtmiştir. Katılımcıların 265'i (%91.1) hiç işten ayrılma girişiminde bulunmamıştır. İşten ayrılma girişiminde bulunanların 13'ü (%50) olumsuz çalışma şartlarını neden olarak göstermişlerdir (Tablo 3).

Tablo 3. Ebelerin çalışma yaşamlarına ilişkin özellikleri

Çalışma Yaşamlarına İlişkin Özellikler n=291	Sayı	%
Çalışılan Birim		
Sağlık ocağı	207	71.1
Hastane	63	21.6
İl ambulans servisi	21	7.2
Çalışma Süresi		
5 yıldan az	20	6.9
6-10	58	19.9
11-15	76	26.1
16-20	94	32.3
21 yıl ve üstü	43	14.8
Çalışılan Yer Seçimi		
Kendi seçimi	212	72.9
Kendi seçimi değil	79	27.1
Gece Çalışma Durumu		
Nöbet yok	224	77.0
Nöbet var	67	23.0
İşten Ayrılma Girişimi		
Evet	26	8.9
Hayır	265	91.1
Ayrılma Girişiminin Nedeni n= 26		
Olumsuz çalışma şartları	13	50.0
Çocuk bakımı	8	30.8
Ailevi sorunlar	5	19.2

Tablo 4. Ebelerin mesleki yaşamlarına ilişkin özellikleri

Mesleki Yaşamlarına İlişkin Özellikler (n=291)	Sayı	%
Mesleki Eğitim		
SML	86	29.6
AÖF Önlisans	114	39.2
Örgün Önlisans	70	24.1
Lisans ve üstü	21	7.2
Mesleği Seçme Nedeni		
İş bulma kolaylığı	98	33.7
Mesleği sevmek	54	18.6
Bilinçsizce	76	26.1
Ailenin isteği	45	15.4
Başkalarının önerisi	18	6.2
Ebeliği Yeniden Seçme İsteği		
Kesinlikle seçerdim	60	20.6
Kararsızım	152	52.2
Kesinlikle seçmezdim	79	27.1
Hizmet İçi Eğitim		
Katılan	128	44.0
Katılmayan	163	56.0
Katıldığı Kurs (n= 128)		
Çalıştığı birimle ilişkili	116	90.6
Çalıştığı birimle ilişkisiz	12	9.4

Tablo 5. Ebelerin genel iş doyum puanlarının; sosyo-demografik, mesleki ve çalışma yaşamlarına ilişkin özelliklerine göre dağılımı

Sosyo-Demografik Özellikleri	İş Doyum Puanları Ort±SS
Yaş Grupları	
20-29	52.1±15.6
30-39	49.8±14.2
40+	43.7±15.2
Medeni Durum	
Evli	48.2±14.4
Bekar	52.8±16.9
Eğitim Düzeyi	
SML	46.3±16.7
AÖF önlisans	49.9±12.7
Örgün önlisans	48.3±16.4
Lisans ve üstü	58.3±8.9
Çocuk Sahibi Olma Durumu	
Var	47.7±14.7
Yok	54.1±15.0
Çocukların Bakım Sorunu	
Var	46.7±16.4
Yok	48.4±13.3
Çalışma Yaşamlarına İlişkin Özellikler	İş Doyum Puanları Ort±SS
Çalışılan Birim	
Sağlık Ocağı	47.2±15.3
Hastane	52.4±14.3
İl Ambulans Servisi	57.4±8.0
Çalışılan Birimin Seçimi	
Kendi seçimi	47.7±14.7
Kendi seçimi değil	52.7±15.3
İşten Ayrılma Girişimi	
Olan	52.1±18.9
Olmayan	48.7±14.5
Çalışma Süresi	
5 yıldan az	51.3±14.7
6-10	51.5±16.7
11-15	51.5±12.3
16-20	47.2±15.7
21 yıl ve üstü	44.3±14.1
Gece Çalışma Durumu	
Gece çalışması var	52.8±13.6
Gece çalışması yok	47.9±15.2
Mesleki Yaşamlarına İlişkin Özellikler	İş Doyum Puanları Ort±SS
Kursa Katılma Durumu	
Katılan	48.5±13.2
Katılmayan	49.5±16.2
Katıldığı Kurs	
Çalıştığı birimle ilişkili	47.7±13.2
Çalıştığı birimle ilişkisiz	55.4±10.7
Ebeliği Yeniden Seçme İsteği	
Kesinlikle seçerdim	45.7±15.4
Kararsızım	48.8±13.5
Kesinlikle seçmezdim	52.1±16.8

Ebelerin 86'sı (%29.6) sağlık meslek lisesi (SML), 114'ü (%39.2) Açık Öğretim Fakültesi (AÖF) önlisans, 70'i (%24.1) örgün önlisans, 21'i (%7.2) lisans ve üstü öğrenim derecesine sahiptir. Katılımcıların sadece 54'ü

(%18.6) sevdiği için bu mesleği seçerken, 79'u (%27.1) ise eğer yeniden ebeliği meslek olarak seçme şansı verilseydi ise kesinlikle bu mesleği düşünmediklerini belirtmişlerdir. Ebelerin 128'inin (%44) hizmet içi eğitim programlarına katıldığı, bu programların %90.6'sının çalıştığı birimle ilişkili olduğu belirlenmiştir (Tablo 4).

Tüm ebelerin genel iş doyum puan ortalaması 49.0±15.0 olarak saptanmıştır. Bu puan, ebelerin iş doyumlarının düşük olduğunu göstermektedir.

Ebeler içinde en yüksek doyum gösterenlerin 40 yaş ve üstü (43.7±15.2), en düşük doyum gösterenlerin ise 20-29 yaş grubunda olduğu görülmüştür (52.1±15.6) (p=0.002). En yüksek doyuma sahip olan grubun SML mezunu olduğu (46.3±16.7) (p=0.05) belirlenmiş olup, mesleği kesinlikle tekrar seçeceğini belirten ebeler en yüksek doyumunu sağlarken (45.7±15.4), kesinlikle seçmeyeceğini belirten ebelerin en düşük düzeyde doyum aldıkları saptanmıştır (p=0.011). Ayrıca çalışmamızda sağlık ocağında çalışan ebelerin işlerinden en fazla doyum alan grup olduğu saptanmıştır (47.2±15.3) (p=0.001). Diğer özellikler Tablo 5'de sunulmaktadır.

Ebelerin en yüksek doyum sağladığı iş boyutu "işin kendisi (içeriği)" (ort puan; 3.1±1.4), en düşük doyum sağladığı iş boyutu ise "ücret" (ort puan; 7.5±2.8) olarak belirlenmiştir.

Tablo 6. Ebelerin, işin farklı boyutlarına ilişkin doyum puanlarının dağılımı

İşin Boyutu	Ort±SS
İşin kendisi(içeriği)	3.1±1.4
Ücret	7.5±2.8
Güvenlik	5.3±2.3
Gelişme olanakları	5.4±2.5
Yükselme olanakları	7.1±3.0
Çalışma ortamı ve koşulları	6.1±2.1
Yönetim biçimi	5.4±2.3
Yönetici ile ilişkiler	4.8±2.5
Çalışma arkadaşları ile ilişkiler	3.9±2.2

Tartışma ve Sonuç

Çalışmamızda çocuk sahibi olan ebelerin 97'si (%42.4) çocuklarının bakımı ile ilgili sorun yaşadığını belirtmiştir. Araştırmanın yürütüldüğü kurumlarda kreş olanağının sağlanamaması bu sorunun sebebi olabilir.

Çalışmamızda ebelerin çoğunluğunun (%71.1) sağlık ocağında çalıştığı belirlenmiştir. Ebelerin aldıkları eğitim doğrultusunda birinci basamakta çalışmaları beklenen ve istenilen bir sonuçtur. Ebelerin büyük çoğunluğu (%72.9) çalıştığı birimin kendi seçimi olduğunu belirtmişlerdir. Bireyin günlük yaşamının önemli bir bölümünü geçirdiği işyerini kendi seçmesi, işyerine uyumunu arttıracığı gibi çalışmalarını da azaltacağı düşünülmektedir. Çalışmamızda ebelerin 224'nün (%77) gece nöbeti olmadığı saptanmıştır. Bu durum çalışmaya katılan ebelerin ağırlıklı olarak sağlık ocaklarında çalışmaları ile açıklanabilir. Bulgularımızda ebelerin, büyük

çoğunluğunun hiç işten ayrılma girişiminde bulunmadığı tespit edilmiştir. Bu durum, iş doyumundan çok, ekonomik zorunlulukların varlığı olarak açıklanabilir.

Ebelerin 114'ü (%39.2) AÖF önlisans mezuniyet derecesine sahiptir. Bulgularımızda belirlenen bu durumun ebelere, meslekte yetkinlikten çok, gelir ve özlük haklarına katkı sağladığı düşünülmektedir. Uçan'ın (11) araştırmasında ebelerin %94'ü ve Seyhan ve ark.'nın (12) araştırmasında ebelerin %76'sı meslekte lisans düzeyinde eğitim istemektedir. Bu sonuçlar doğrultusunda ebelerde lisans eğitiminin önem kazandığı ve eğitimde standardın sağlanması için de ebelik yasaasının çıkarılması gerektiği düşünülmektedir.

Çalışmamıza katılan ebelerin sadece 54'ü (%18.6) sevdiği için bu mesleği seçerken, büyük çoğunluğu kendi istekleri dışında ve aile veya çevresinin yönlendirmesi ile mesleği tercih ettiğini belirtmiştir. Aksayan'ın (10) çalışmasında, hemşirelerin çoğunlukla başkalarının yönlendirmesi ile meslek seçiminde buldukları saptanmıştır. Kitapçoğlu'nun (13) çalışmasında da ebelerin %68'nin kendi istekleri dışında mesleği seçtikleri belirlenmiştir. Gerçek (14) ile Mirmolaei ve ark. (15) mesleğin kendi seçimleri olduğunu ifade eden ebelerin işlerinden daha fazla doyum aldıklarını saptamışlardır. Bulgular bizim bulgularımızı destekler niteliktedir.

Çalışmamızda, yeniden seçme şansı verilseydi ebelerin sadece 60'ı (%20.6) tekrar bu mesleği seçeceklerini belirtmeleri, meslek üyelerinin çoğunluğunun bugünkü durumlarından memnun olmadıkları şeklinde değerlendirilebilir. Wheeler ve Riding (16), genç ebe ve hemşirelerin yüksek oranda mesleği yeniden seçmek istemediklerini saptamışlardır.

Ebelerin yarısından fazlasının (%56) hizmet içi eğitim kurslarına katıldığı, bu kursların büyük çoğunluğunun çalıştığı birimle ilişkili olduğu saptanmıştır. Kitapçoğlu'nun (13) çalışmasında ebelerin %70'inin hizmet içi eğitim kurslarına katıldıkları ve kursların çoğunluğunun uygulamaya yönelik beceriyi artırıcı olduğu belirlenmiştir. Bu sonuçlar bulgularımızı desteklemektedir. Velipaşaoğlu ve ark. (17) çalışmasında sağlık çalışanları arasında en yüksek oranda ebelerin hizmet içi eğitim kurslarına katıldığını saptamışlardır. Ebelle ilgili hizmetiçi eğitim kurslarının beraberinde uygulamada yetkinliği getireceği, bunun sonucunda da doyuma neden olacağı düşünülmektedir. Çalışmamızda da çalıştığı birimle ilgili kurslara katılan ebelerin daha doyumlu oldukları saptanmıştır.

Çalışmamızda tüm ebelerin genel iş doyum puan ortalaması 49.0 olarak saptanmıştır. Bu puan, ebelerin iş doyumlarının düşük olduğunu göstermektedir. Mirmolaei ve ark. (15) yaptığı çalışmada ebelerin iş doyumunun minimum doyum düzeyinden düşük doyuma doğru bir dağılım gösterdiğini saptamışlardır. Gerçek'in (14) ve Oflaşlı'nın (18) çalışmalarında saptanan ebelerin genel iş doyum puanları (ort=47.0; ort=52.1) bizim bulgularımızla uyumludur.

Watson ve ark.'nın (19) yaptığı çalışmada ebelerin çoğunluğunun (%80.0) işlerinden doyum sağladıkları saptanmıştır. Literatürde ebelerin iş doyumunu ile ilgili çalışmalar yeterli sayıda bulunmadığından, iş doyumunu

etkileyebilecek faktörlerin en yakın olduğu meslek grubu hemşirelik ile ilgili çalışmalar incelenmiştir. Sheward ve ark. (20) yaptıkları çalışmada hemşirelerin büyük çoğunluğunun (%90.0) işlerinden doyum sağladıklarını belirlemiştir. Bulgularımızla uygunluk göstermeyen bu durumun, çalışma şartları ve kültürel farklılıklardan kaynaklanabileceği düşünülmektedir.

Çalışmamızda, tüm ebeler içinde en yüksek doyum gösterenlerin 40 yaş ve üstü, en düşük doyum gösterenlerin ise 20-29 yaş grubunda olduğu görülmüştür. Yaşla birlikte iş deneyiminin, örgüte bağlılığın artması ve daha genç çalışanların yükselme ve diğer iş kollarına ilişkin aşırı beklentilerinin olması, yaş ile iş doyum arasındaki pozitif bağlantının sebebi olarak gösterilmektedir (8). Amoran ve ark.'nın (21) yaptıkları çalışmada da bulgularımızla uyumlu olarak yaş ile iş doyumunu pozitif yönde korelasyon göstermektedir.

Literatürde evliliğin kişilere düzenli yaşam getirmesi nedeniyle iş doyumunu olumlu yönde etkilediği bildirilmektedir (22). Paralel olarak çalışmamızda da evli ebelerin bekâr ebelere göre işlerinden daha fazla doyum sağladıkları belirlenmiştir.

Çocuk sahibi olan ebelerin olmayanlara oranla işlerinden daha fazla doyum aldıkları saptanmıştır. Bu durum, çocuk sahibi olmanın yaşamdan daha fazla doyum alınmasına neden olduğu ve mutluluğun iş doyumunu olumlu etkilediği şeklinde yorumlanmıştır. Oflaşlı'nın (18) ebelerle yaptığı araştırması çalışmamızı bu yönüyle desteklerken, bulgularımız Gözüüm'ün (23) araştırma sonuçlarıyla ters düşmektedir. Çocuklarının bakım sorunu olduğunu belirten ebelerin iş doyum düzeyleri, olmadığını belirten ebelere göre daha yüksektir. Gruplar arasında fark olmaması nedeniyle çocukların bakım sorunu olmasının iş doyum düzeyi üzerinde etkili olmadığı söylenebilir. Aksayan'ın (10) çalışması çalışmamızı bu yönüyle desteklemektedir. Gözüüm (23) çalışmasında ise, çocuk bakım sorunu yaşayan ebe ve hemşirelerin yaşamayanlardan daha az doyum sağladıklarını bildirmiştir.

Ebelerin eğitim düzeyleri yükseldikçe, iş doyum düzeylerinde azalma görülmüştür. Literatürdeki bazı çalışmalar bulgularımızı destekler niteliktedir (10,24). Akademik eğitimle birlikte mesleki bilincin artması ile beklentilerin yükselmesi ve mevcut durumun bunu karşılayamamış olması sonucunda ebeler doyumсузлук yaşamaktadır.

Herhangi bir hizmet içi eğitim programına katılan ve katılmayan ebelerin iş doyum puan ortalamaları birbirlerine oldukça yakın değerlerde bulunmuştur. Çalıştığı birimle ilişkili olmayan hizmet içi eğitim programlarına katılan ebelerin, çalıştığı birimle ilişkili eğitim programına katılan ebelere oranla daha doyumсуз oldukları belirlenmiştir. Gruplar arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmadığından hizmet içi eğitim almanın iş doyum düzeyini etkilemediği söylenebilir. Ancak hizmet içi eğitim programlarının meslekte yetkinlik ve yenilikleri takip

etme açısından ebelere katkı sağlayıcı olduğu düşünülmektedir.

Aslan ve ark.'nın (25) çalışmasında mesleğini tekrar seçeceğini belirten hemşirelerin iş doyum düzeyi daha yüksek saptanmıştır. Çalışmamızın sonuçları da paralel özelliktedir.

Çalışmamızda sağlık ocağı çalışanları en doyumlu grup iken il ambulans servisinde çalışan ebeler en doyumsuz grup olarak saptanmıştır. Seyhan ve ark.'nın (12) ve Christopher ve ark.'nın (26) araştırmaları çalışmamızı destekler niteliktedir.

Çalıştıkları birimi kendi seçen ebelerin, atama sonucu gelen ebelere göre daha doyumlu oldukları görülmektedir. Oflaslı'nın (18) çalışmasında da kendi istedikleri alanda çalışan ebelerin daha doyumlu oldukları bildirilmektedir ve veriler bizim bulgularımızı desteklemektedir.

Tüm ebeler içinde en yüksek doyum gösterenlerin meslekte 21 yıl ve daha uzun süre çalışanlar, en düşük doyum gösterenlerin ise 6-10 yıl aralığında çalışanlar olduğu saptanmıştır. Sur ve ark.'nın (27) yapmış oldukları çalışma bulgularımızı desteklemektedir.

Gece çalışan ebelerin gündüz çalışanlara göre işlerinden daha düşük doyum sağladığı belirlenmiştir. Gece çalışmanın fiziksel, sosyal ve psikolojik açıdan ek yük getirdiği göz önünde bulundurulduğunda sonuçlar beklenen doğrultudadır. Literatürdeki bazı çalışmalar bulgularımızı desteklemektedir (25,28).

Çalışmamızda işten ayrılma girişiminde bulunan ebelerin girişimde bulunmayan ebelere göre işlerinden daha düşük doyum sağladıkları belirlenmiştir. Ancak istatistiksel olarak fark anlamlı bulunmamıştır. Konu ile ilgili yapılan diğer çalışmalarda da bulgularımızla uyumlu olarak, bu güne kadar işinden ayrılmayı düşünen ebelerin iş doyum düzeylerinin daha düşük olduğu saptanmıştır (11,12,18).

Araştırmamızda işin kendisi-içeriği boyutunda; işin gerektirdikleri, işin çeşitliliği, otonominin varlığı, işi yapma ile duyulan başarı hissi, yeni bilgi ve beceri kazanma, mevcut bilgi ve yetenekleri kullanma olanağı gibi konular ele alınmıştır. Maureen ve Thurston (28), Kanada'da çalışan hemşireler için iş doyumunda en önemli bileşenin otonomi olduğunu saptamışlardır. Çalışmamızda araştırma kapsamına alınan ebelerin en yüksek doyum sağladığı iş boyutunun "işin kendisi" olarak saptanmıştır. Oflaslı'nın (18) yaptığı çalışma sonuçları da bulgularımızı destekler niteliktedir.

Çalışmamızda ebelerin en düşük doyum sağladığı iş boyutunun "ücret" olduğu belirlenmiştir. Konuyla ilgili yapılan çalışmalar, bulgularımızla paralellik göstermektedir (13,15,18,23,29). Sonuç olarak; tüm ebelerin genel iş doyum puan ortalaması yüksektir ve bu puanın yüksek oluşu ebelerin işlerinden doyum almadıklarını ifade etmektedir. Ayrıca iş doyum düzeyleri yaş, medeni durum, çocuk sahibi olma, eğitim düzeyi, çalışılan birim, çalışılan birimin seçimi, çalışma süresi, gece çalışma durumu ile ilişkilidir. İşin değişik boyutlarından sağlanan doyum, en yüksek düzeyden düşük düzeye doğru sırasıyla; işin kendisi, çalışma arkadaşları ile ilişkiler, yönetici ile ilişkiler, güvenlik, yönetim biçimi, gelişme olanakları, çalışma ortamı ve koşulları, yükselme olanakları ve ücret şeklindedir.

Araştırmadan elde edilen sonuçlar doğrultusunda, ebelerin iş doyumunu etkileyen faktörlerinin yeniden yapılandırılması, kurumlarca sosyal olanakların sağlanması, ebelerde eğitim standardının sağlanması, ebelerin kongre, toplantı, sempozyum gibi olanaklarının artırılarak profesyonel bilinç düzeylerinin yükseltilmesi, ebelerin sağlık politikalarında ve kurum içi yönetimlerde daha etkin hale getirilmeleri, ebelerin aldıkları eğitim doğrultusunda çalışma yerlerinin belirlenmesi, ebelerin iş karşılığında aldıkları ücretin iyileştirilmesi, iş doyumunun ebeler bakım kalitesine etkisini değerlendirmek amacıyla araştırmaların yapılması önerilmektedir.

Kaynaklar

1. Öncel S. 2001 Yılı Ebeler Teması: Bütün Kadınlar Uygun Sağlık Bakımı Almada Eşittir. *C.Ü. Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi* 2002, 6 (1):24-27.
2. Arslan H. Ebenin Çalışma Alanları ve Ebeden Beklenen Hizmetler. *Hemşirelik Forumu Dergisi* 2005;6-11.
3. Öztürk Y. Hemşirelik-Ebelik Uygulamalarında Kalite. Hemşirelik-Ebelik Eğitim ve Uygulamalarında Kalite Sempozyumu Bildiri Kitabı, Kayseri, 3-5 Haziran 1998, ss 56-57.
4. Sevimli, F. Bireysel ve İş Ortamına Ait Etkenler Açısından İş Doyumu. *Ege Akademik Bakış Dergisi* 2005; 5 (1), 55-64.
5. Taşkın L. 21. Yüzyıla Girerken Hemşirelik ve Ebelik Eğitiminde Geriye Atılan Adımlar. *Toplum ve Hekim Dergisi* 2001;16(6):476-8.
6. Dünya Sağlık Raporu 2005. Erişim:<http://www.hm.saglik.gov.tr/pdf/kitaplar/who2005report.pdf> Erişim tarihi: 16.06.2007
7. Şimşek M. İş Hayatında Mükemmellik. Ankara: Hayat Yayınları, 2004: 64-9.
8. Silah M. Çalışma Psikolojisi. Ankara: Selim Kitabevi, 2001:101-36.
9. Blanche M, Durrheim K, Painter D. Research in Practice Applied Methods for the Social Sciences, 2nd Ed., South Africa: Paarl Print, 2006: 134.
10. Aksayan S. Koruyucu ve Tedavi Edici Sağlık Hizmetlerinde Çalışan Hemşirelerin İş Doyumu Etkenlerinin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul,1990.
11. Uçan S. Sağlık Ocaklarında Çalışan Ebelerde Çalışma Yaşantısı ve İş Doyumunun Değerlendirilmesi. 1. Ulusal Ebeler Sempozyumu Bildiri Kitabı, İzmir, 3-4 Mayıs 2007, ss 32-3.

12. Seyhan L, Deveci B, Baydur H, Kuşçu E, Ertekin E. Ebelerde Çalışma Yaşantısı ve İş Doyumunun Değerlendirilmesi. *İnsan Kaynakları ve Endüstri İlişkileri Dergisi* 2004; 6(2): 23-24.
Erişim: http://www.isguc.org/arc_view.php?ex.
Erişim tarihi: 13.12.2006
13. Kitapçıoğlu G. Bornova Eğitim ve Araştırma Sağlık Grup Başkanlığı Bölgesinde Görev Yapan Ebelerin, İş Güçlüğüne Neden Olan Faktörler ile Tükenmişlik, İş Doyumu, ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi. 1. Temel Sağlık Hizmetleri Sempozyumu Bildiri Kitabı, Manisa, 5 Nisan 2003, ss 27-33.
14. Gerçek S. Hastane ve Sağlık Ocaklarında Çalışan Ebelerin İş Doyum Düzeylerinin Bazı Sosyo-Demografik Özelliklerle İlişkisi. Yüksek Lisans Tezi, Cumhuriyet Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Sivas, 2006.
15. Mirmolaei T, Dargahi H, Kazemnejad A, Mohajerrahbari M. Job satisfaction of midwives. *Persian* 2005;(24-25):97-106.
16. Wheeler H, Riding R. Occupational stress in general nurses and midwives. *Br Journal of Nursing* 1994;3(10):527-34.
17. Velipaşaoğlu S, Kılıç B, Aksakoğlu G. Urla Sağlık Grup Başkanlığı Bölgesi'nde Birinci Basamak Sağlık Personelinin Hizmet İçi Eğitimleri ve Etkileyen Etmenler. *STED* 2005;14(12):260-7.
18. Oflaşlı F. Denizli İlinde Sahada Çalışan Ebelerin İş Doyum Düzeylerinin Belirlenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Denizli, 2002.
19. Watson L, Potter A, Donohue L. Midwives Invictoria, Australia: a Survey of Current Issues and Job Satisfaction. *Midwifery* 1999;15:216-31.
20. Sheward L, Hunt J, Hagen S, Macleod M, Ball J. The relationship between UK hospital nurse staffing and emotional exhaustion and job dissatisfaction. *J Nurs Manag* 2005; 13: 51-60.
21. Amoran O, Omokhodion F, Dairo M, Adebayo A. Job Satisfaction Among Primary Health Care Workers in Three Selected Local Government Areas in Southwest Nigeria. *Niger Journal of Medical* 2005;14(2):9-195.
22. Eriğüç G. Sağlık Personelinin Kişisel Özelliklerine Göre İş Doyumu Üzerine Bir İnceleme. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*.
Erişim:http://www.sabem.saglik.gov.tr/kaynaklar/978_62saglik_personeli_is_doyumu.pdf.
Erişim tarihi: 23.01.2007
23. Gözüüm S. Koruyucu Sağlık Hizmetlerinde Görev Yapan Hemşireler ve Ebelerde İş Doyumu, Tükenmişlik ve İşe Devamsızlığı Etkileyen Faktörlerin Araştırılması. Atatürk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Doktora Tezi, Erzurum, 1996.
24. Schiestel C. Job Satisfaction Among Arizona Adult Nurse Practitioners. *Journal of the American Academy of Nurse Practitioners* 2007;19:30-4.
25. Aslan H, Aslan O, Kesepara C. Kocaeli'nde Bir Grup Sağlık Çalışanında İşe Bağlı Gerginlik, Tükenme ve İş Doyumu. *Toplum ve Hekim Dergisi* 1997;12(82):24-9.
26. Christopher J, Morag C, Corinne C. Team midwifery: the views and job satisfaction of midwives. *Midwifery* 1998;14:214-24.
27. Sur H, Söylemez D, Taşdemir M, Köprülü N. SSK Göztepe Eğitim Hastanesi'nde Çalışan Personelin İş Doyumunun Değerlendirilmesi. 5. Ulusal Sağlık Kuruluşları ve Hastane Yönetimi Sempozyumu Bildiri Kitabı, Eskişehir, 16-19 Ekim 2002, ss 42-4.
28. Maureen F, Thurston E. Canadian Public Health Nurses Job Satisfaction. *Public Health Nursing* 2006;23(3):250-5.
29. Jeffrey V, Vibeke R, Jerker L. Midwifery at the Crossroads in Estonia: Attitudes of Midwives and Other Key Stakeholders. *Acta Obstetricia et Gynecologica Scandinavica* 2005;84(4):339.