

Ebelerde Örgütlenme ve İş Doyumunun Belirlenmesi The Organization in Midwives and Determination of Job Satisfaction

Zümrüt BİLGİN^a, Meryem Yaşar KOCABEY^b, Gülsüm YEŞİLYURT^c, Derya ÖZTÜRK

ÖZET Amaç: Araştırma, iki doğum hastanesinde görev yapan ebelerin örgütlenme ve iş doyumlarını belirlemektir. Gereç ve Yöntem: Araştırma İstanbul'da devlete bağlı iki kadın doğum hastanesinde 25 Ocak-25 Mart 2014 tarihleri arasında yapıldı. Araştırmanın evrenini iki kadın doğum hastanesinde çalışan tüm ebeler, örnekleme ise araştırmaya katılmayı kabul eden toplam 82 ebe oluşturdu. Araştırma verilerinin toplanmasında iki bölümden oluşan "Bilgi Formu" kullanıldı. Formun ilk bölümü ebelerin demografik ve bireysel özellikleri; ikinci bölümünde ise, mesleki bilinç ve örgütlenme konusundaki görüşlerini içeren sorulardan oluştu. Ayrıca ebelerin iş doyumlarını belirlemek için "Minnesota İş doyum Ölçeği" kullanıldı. **Bulgular:** Araştırmamıza katılan ebelerin %56,1'i lisans mezunu, %54,9'unun mesleği isteyerek seçtiği ve %70,7'sinin becerisine uygun klinikte çalıştığı belirlendi. Ebelerin %61'inin ulusal-uluslararası düzeydeki sağlık örgütlerini bildiği, %30,5'inin meslekle ilgili derneklere üye, %26,8'inin Türk Ebeler Derneğine üye olduğu saptandı. Araştırmaya katılan ebelerin iş doyumunu ölçek puanı ile meslekten ayrılmayı düşünme ve yöneticilerin tutumunun iş doyumunu etkilediğini düşünme durumu arasındaki farkın anlamlı olduğu belirlendi ($p<0,05$). Eğitim düzeyinin, mesleği isteyerek seçme, hizmet süresi ve çalıştığı kliniğin iş doyumunu etkilemediği saptandı ($p>0,05$). **Sonuç:** Araştırmaya katılan ebelerin %61'inin ulusal ve uluslararası düzeydeki sağlık örgütlerini bildiği, %30,5'inin meslekle ilgili derneklere üye, %26,8'inin Türk Ebeler Derneği'ne üye olduğu saptanmıştır. Türk Ebeler Derneği'ne Bireysel özelliklerin, performans değerlendirme ve yönetici tutumunun ebelerin iş doyumunu etkilediği belirlenmiştir.

Anahtar sözcükler: Ebelerde örgütlenme; iş doyumunu.

ABSTRACT Objective: The purpose of the study is to determine the union and the job satisfaction of midwives working in two maternity hospitals. **Materials and Methods:** The research was conducted the dates between 25/1/2014 and 25/3/2014 in two maternity hospitals in Istanbul. All midwives working in two of the hospitals in Istanbul formed the population for the research and the total of 82 midwives participated in the study for sampling. The collection of data is derived from the information form which consisting two parts. The first part of the form including demographic and personal characteristics of the midwives, and the second part is including questions regarding their views on the professional awareness and the organization. Also to determine the job satisfaction of midwives, "Minnesota Satisfaction Questionnaire" was used. **Results:** 56.1% of bachelor's degree graduates of the midwives who participated in our research, 54.9% of them have chosen the profession willingly and 70.7% of them working in clinics that are matched with their skill set. 61% of midwives know the health organizations on the national and the international stage, 30.5% of them are the members of various professional associations and 26.8% of them are found to be members of the Turkish Midwives Association. The midwives participated in the study shows that there is a significant meaning between the job satisfaction scores and the scores of the consideration of leaving the job due to effect on job satisfaction caused by managers' attitude ($p<0,05$). It is found that, the level of education, the consciousness on job selection, the period of service, and the work place do not have an impact on job satisfaction. ($p> 0.05$). **Conclusion:** It was determined that 61% of the midwives participating in the survey were known of national and international health organizations, 30.5% were members of associations related to the profession and 26.8% were members of the Turkish Midwives Association. The individual properties are determined by performance evaluation and manager's attitude affect the job satisfaction of midwives.

Keywords: Midwives in the organization; job satisfaction.

Giriş

Ebeler sağlık bakım hizmeti ekibinin en önemli üyelerinden biridir. Meslek ekibinin bir üyesi olarak ebelerde bakım ve uygulamaların niteliğinin artırılması, bakım verme süreçlerinde yaşanan güçlüklerle başetmede mesleki örgütlenme ve iş doyumunu önemlidir. Ebelerin mesleki rolleri tanımlanmış olmasına karşın büyük çoğunluğunun görev tanımları dışındaki alanlarda çalışıyor olması mesleki doyumlarını etkilemekte bu durum ise mesleki örgütlenmenin önemini ve farkındalığını artırmaktadır.^{1,2} Mesleki örgütlenme; mesleki otonomi kazanmak, mesleki gelişimleri izlemek, sorunlara çözüm bulmak, meslekle ilgili sosyal-politik güç ve mesleki vizyon oluşturma açısından gereklidir. Ebelerde mesleki örgütlenme yoluyla mesleki topluluk oluşturulması, mesleki saygınlık,

iş doyumunu, memnuniyet düzeylerinin artırılması ve mesleki sorunlara çözümü hedeflenmektedir. Ayrıca ebelerde örgütlü olma veya mesleki örgütlere kayıtlı olma "profesyonel statü" kazanımı açısından da önemlidir. Ebeler mesleğine ilişkin konularda çalışmalar ve meslekle ilgili sosyal politikalar üreten, katkı sağlayan uluslararası ve ulusal düzeyde örgütler bulunmaktadır. Bu örgütler sırası ile Kuzey Amerika Ebeler Birliği (The Midwives Alliance of North America=MANA), Amerikan Ebe-Hemşire Koleji (American College of Nurse-Midwives=ACNM), Uluslararası Ebeler Konfederasyonu (International Confederation of Midwives=ICM) Ulusal Sertifikalı Profesyonel Ebeler Derneği (National Association of Certified Professional Midwives=NACPM) dir. Ülkemizde

Geliş Tarihi/Received: 31-03-2016, Kabul Tarihi/Accepted:11-12-2016

^a Marmara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Ebeler Bölümü, zumrutbilgin45@gmail.com

^b Zeynep Kamil Kadın Ve Çocuk Hastalıkları Eğitim Ve Araştırma Hastanesi, meryemkocabay@gmail.com

^c gulsum.yesilyurt@gmail.com

ebelik alanındaki ilk örgütlü yapı Türk Ebeler Derneği (1954)'dir. Daha sonra ebelerin de üyesi olduğu aile sağlığı merkezi çalışanları (Aile Sağlığı Mensupları Derneği-ASMED) derneği kurulmuş (2012)'tur.¹⁻⁵

Ebelerin sağlık bakım hizmeti alanında nitelikli hizmet vermesi mesleki bilimsel bilginin yanında, yaptığı işten aldığı doyuma bağlıdır. İş doyumunu ise bireysel, örgütsel ve çevresel faktörlerden etkilenmektedir. Kurumun çalışanlarına sunduğu olanaklar çalışanların iş doyum düzeyi konusunda belirleyicidir. Bu olanaklar genellikle işin özelliği ve iş ortamı ile ilişkilidir. Sağlık bakım hizmeti veren ebelerin çoğunluğunun uzmanlık dışı alanlarda çalışması iş doyumunu olumsuz yönde etkilemektedir. Ebelerin çalışma alanlarından sürekli yakınmaları ve işten ayrılmayı düşünmeleri ise iş performansını ve iş doyumunu etkileyecek örgütsel sonuçlara neden olmaktadır.⁵⁻⁹

Ebelerin nitelikli hizmet verebilmesi için mesleki ilginin yanı sıra işe motive olması ve yaptığı işten doyum alması gerekmektedir. Uzmanlaşmanın ileri düzeyde olduğu, hizmetlerin yoğun çabayı gerektirdiği emek yoğun örgütler olan hastanelerde çalışan ebelerin iş doyumlarının belirlenmesi bu açıdan önemlidir. Literatüre bakıldığında işe doyumunu ve iş tatmini yönelik çalışmaların çoğunlukla hekim ve hemşireler üzerinde yapılmış olması, sağlık bakım hizmeti ekibi içinde önemli bir yeri olan ebeler ile ilgili yapılmış çalışmaların sınırlı olması çalışmanın yapılma amaçlarından birisini oluşturmaktadır. Bu çalışma ile, devlete bağlı iki doğum hastanesinde görev yapan ebelerin örgütlenme ve iş doyumlarının belirlenmesi amaçlanmıştır.

Gereç ve Yöntem

Bu tanımlayıcı çalışma, 25 Ocak-25 Mart 2014 tarihleri arasında, İstanbul Anadolu Yakası'ndaki devlete bağlı iki kadın doğum hastanesinde yapılmıştır.

Araştırmanın evrenini yukarıda belirtilen tarihler arasında iki kadın doğum hastanesinde çalışan tüm ebeler, örnekleme ise araştırmaya katılmayı kabul eden toplam 82 ebe oluşturmuştur.

Araştırma verilerinin toplanması için literatürden yararlanarak geliştirilen ve iki bölümden oluşan bir bilgi formu kullanılmıştır. Formun ilk bölümü; katılımcıların demografik ve bireysel özelliklerini, ikinci bölümde ise; mesleki bilinç ve örgütlenme konusundaki görüşlerini içeren sorulardan oluşmuştur. Ayrıca katılımcıların iş doyumlarını belirlemek için "Minnesota İş Doyum Ölçeği" kullanılmıştır.

Bilgi Formu: Bu form araştırmacılar tarafından hazırlanmış olup katılımcıların; yaş, medeni durum, mezun oldukları okul, meslekte çalışma yılı, mesleği isteyerek seçme, meslek tanımı, mesleki bilinç ve mesleki örgütlenme

hakkındaki görüşlerini ifade eden toplam 28 (kapalı ve açık uçlu) sorudan oluşmaktadır.

Minnesota İş Doyum Ölçeği: Weiss ve arkadaşları tarafından 1967 yılında geliştirilmiş olan ve Baycan tarafından 1985 yılında Türkçeye çevrilip, geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları yapılmıştır. Ölçek 20 sorudan oluşmakta ve beşli likert tipindedir. Bu seçenekler; 'hiç hoşnut değilim', 'hoşnut değilim', 'kararsızım', 'hoşnudum' ve 'çok hoşnudum' şeklindedir. Bu seçeneklerin değerlendirilmesinde, sırasıyla 1, 2, 3, 4 ve 5 puanları verilmiştir. Ölçekten alınabilecek en yüksek puan 100, en düşük puan 20 olup, orta noktaya düşen 60 ise orta derecede doyumunu ifade etmektedir. Puanların 20'ye yaklaşması doyum düzeyinin düştüğünü, 100'e yaklaşması ise doyum düzeyinin yükseldiğini göstermektedir.¹⁰ Minnesota İş Doyum Ölçeğini yorumlamak için persantil puanlar kullanılmaktadır. Bireyin yanıtlarına göre her bir soru için verilmiş olan ağırlıklı puan toplanarak ham puan elde edilir. Persantil değerinin 75'in üzerinde olması yüksek iş doyumunu, 25'in altında olması düşük iş doyumunu göstermektedir. 26-74 arasındaki persantil puanları ise normal iş doyumunu ifade etmektedir.¹¹⁻¹³

Araştırmanın Etik Yönü ve Uygulanması: Araştırma yapılabilmesi için hastanenin etik kurulundan izin, ilgili Kamu Hastaneleri Birliği Genel Sekreterliğinden kurum onayı ve her iki hastanenin idaresinden gerekli izinler alındı. Katılımcıların kimliklerinin gizli tutulacağı ve bilgilerin yalnızca bu araştırma için kullanılacağı açıklandı. Katılımcıların onamları alındı ve çalışmaya katılmayı kabul eden 82 ebe örnekleme oluşturdu. Araştırmanın verilerinin elde edilmesi için hazırlanan bilgi formu, araştırmaya katılanların kendilerinin doldurulması ile elde edildi. Katılımcılara bilgi formu ve Minnesota İş Doyum Ölçeği ortalama 15-20 dakika içinde katılımcılar tarafından dolduruldu.

Verilerin bilgisayar ortamında değerlendirilmiş; kategorik verilerin değerlendirilmesinde sayı ve yüzde dağılımı, sürekli verilerde ortalama-standart sapma, bağımsız gruplarda t testi ve varyans analizi kullanılmıştır.

Bulgular

Tablo 1'de araştırmaya katılan ebelerin yaş ortalaması 33,32±7.01 (%40,2'sinin otuz beş yaş ve üzerinde), çalışma yıl ortalaması 12,37±7,13, % 67,1'inin evli, %36,6'sının 6-10 yıllık hizmeti olduğu ve 56,1'i ise lisans mezunudur. %54,9'unun mesleği isteyerek seçtiği, %40,2'sinin meslek ayrılmayı düşündüğü, %42,7'nin doğum salonu/doğum kliniklerinde ve %70,7'sinin becerisine uygun klinikte çalıştığını belirtmiştir.

Tablo 2'de ebelerin %61'inin ulusal ve uluslararası düzeydeki sağlık örgütlerini bildiği, % 91,5'inin mesleki örgütlenmenin gereğine inandığı,

Tablo 1. Ebelerin Bireysel ve Mesleki Özelliklerinin Dağılımı (n=82)

Bireysel ve Mesleki Özellikleri	Sayı	%
Yaş		
≤ 29 yaş	29	35,4
30–34 yaş	20	24,4
≥ 35 yaş	33	40,2
Medeni Durum		
Evli	55	67,1
Bekar	27	32,9
Hizmet Süresi		
≤ 5 yıl	14	17,1
6– 10 yıl	30	36,6
11 – 15 yıl	11	13,4
≥ 16 yıl	27	32,9
Eğitim Düzeyi		
Lise	15	18,3
Ön lisans	18	22,0
Lisans	46	56,1
Lisans üstü	3	3,6
Mesleği İsteyerek Seçme		
İsteyerek	45	54,9
İstemeyerek	37	45,1
Meslekten Ayrılmayı Düşünme		
Evet	33	40,2
Hayır	49	59,8
Çalıştığı Klinik		
Doğum salonu /servisi	35	42,7
Diğer (çocuk, jinekoloji vd)	47	57,3
Mesleki Becerisine Uygun Klinik Alanda Çalıştığını Düşünme		
Evet	58	70,7
Hayır	24	29,3

Veriler sayı (s), yüzdelik (%) olarak verildi.

%87,8'nin profesyonelleşmenin mesleki örgütlenmeyi artırdığını düşündüğü, %62,2'sinin mesleki sertifika programına katıldığı, %11'inin mesleki yayınları her zaman takip ettiği, %53,7'sinin mesleği ile ilgili kongrelere katıldığı, %30,5'inin meslekle ilgili derneklere üyeliği ve %26,8'inin Türk Ebeler Derneğine üye olduğu saptanmıştır.

Tablo 3'de araştırmaya katılan ebelerin %53,7'sinin kurumda ekip ruhunun teşvik edildiğini, % 36,6'sının mesleki mevzuatın kurumdaki rolünü belirlediğini, %81,7'sinin yöneticilerin tutumunun motivasyonunu, tamamına yakınının (%98,8) mesleki becerisine uygun klinikte çalışmasını, %69,5'inin yöneticilerinin tutumunun, %51,2'inin performans değerlendirmesinin iş doyumunu etkilediğini düşündüğü belirlenmiştir.

Tablo 4'de araştırmaya katılan ebelerin iş do-

Tablo 2. Ebelerin Mesleki Örgütleri Bilme ve Katılma Düzeylerinin Dağılımı (n=82)

Mesleki Örgütleri Bilme ve Katılma Düzeyleri	Sayı	%
Ulusal ve Uluslararası Düzeydeki Sağlık Örgütlerini Bilme		
Biliyor	50	61,0
Bilmiyor	32	39,0
Mesleki Örgütlenmenin Gereğine İnanma		
İnanıyor	75	91,5
İnanmıyor	7	8,5
Profesyonelleşmenin Mesleki Örgütlenmeyi Artırdığını Düşünme		
Düşünüyor	72	87,8
Düşünmüyor	10	12,2
Mesleki Sertifika Programına Katılma		
Evet	51	62,2
Hayır	31	37,8
Mesleki Yayınları Takip Etme		
Her zaman	9	11,0
Ara sıra	68	82,9
Hiçbir zaman	5	6,1
Mesleği ile İlgili Kongrelere Katılım		
Evet	44	53,7
Hayır	38	46,3
Meslekle İlgili Derneklere Üyeliği		
Yok	57	69,5
Var	25	30,5
Türk Ebeler Derneğine Üyeliği		
Yok	60	73,2
Var	22	26,8

Veriler sayı (s), yüzdelik (%) olarak verildi

yumu ölçek puanı ile bireysel ve mesleki özelliklerinin karşılaştırılması incelendiğinde; meslekten ayrılmayı düşünme, performans değerlendirmesinin iş doyumunu etkilediğini düşünme ile yöneticilerin tutumunun iş doyumunu etkilediğini düşünme durumu arasındaki farkın anlamlı olduğu belirlenmiştir ($p<0,05$). Eğitim düzeyinin, mesleği isteyerek seçme, hizmet süresi ve çalıştığı kliniğin iş doyumunu etkilemediği saptanmıştır ($p>0,05$). Ölçekten alınan en düşük puan 26, en yüksek puan 93,00 ve ölçek puan ortalaması ise $64,73\pm 15,39$ 'dir.

Tartışma

Ebeler sağlık bakım hizmetlerinin pek çok kurumu ve alanında hizmet veren sağlık bakım ekibinin önemli bir üyesidir. Ebelik, bilim ve sanattan oluşmuş profesyonel ve örgütlü bir meslektir.^{2,14,15} Her meslekte olduğu gibi ebelik mesleğinin de bazı güçlükleri vardır. Çalışma alımındaki güçlüklerle başa çıkmada, mesleki örgütlenme ve iş doyumunu önemlidir. Genel tanımıyla iş doyumunu; çalışanın işini, iş çevresini ve işyerindeki çalışma yaşamını değerlendirmesi sonucu oluşan duygusal bir tepki-

Tablo 3. Ebelerin Mesleki Doyuma İlişkin Görüşleri (n=82)

Mesleki İlişkin Görüşler	Doyuma	Sayı	%
Kurumda ekip ruhunun teşvik edildiğini düşünme			
Evet		44	53,7
Hayır		38	46,3
Mesleki mevzuatın kurumdaki rolünü belirlediğini düşünme			
Evet		30	36,6
Hayır		52	63,4
Yöneticilerin tutumunun motivasyonunu etkilediğini düşünme			
Evet		67	81,7
Hayır		15	18,3
Mesleki becerisine uygun klinikte çalışmanın iş doyumunu etkilediğini düşünme			
Evet		81	98,8
Hayır		1	1,2
Yöneticilerin tutumunun iş doyumunu etkilediğini düşünme			
Evet		57	69,5
Hayır		25	30,5
İş performansı değerlendirmesinin iş doyumunu etkilediğini düşünme			
Düşünüyor		42	51,2
Düşünmüyor		40	48,8

Veriler sayı (s), yüzdelik (%) olarak verildi.

dir. İş doyumunu belirleyen unsurlar ise bireysel ve kurumsaldır. Araştırmanın amacı; ebelerde örgütlenme ve iş doyumunu belirlemektir.^{1,16,17}

Araştırmamıza katılan ebelerin %40,2'sinin otuz beş yaş ve üzeri, % 67,1'inin evli, %36,6'sının 6-10 yıllık hizmeti olduğu ve 56,1'i ise lisans mezunudur. %54,9'unun mesleği isteyerek seçtiği, %40,2'sinin meslek ayrılmayı düşündüğü ve %70,7'sinin becerisine uygun klinikte çalıştığı belirlenmiştir (Tablo 1). Ağapınar ve Handan Güler (2014) çalışmalarında ebelerin çoğunluğunu 30 yaşın altında, %62,1'inin sağlık meslek lisesi mezunu, yarısına yakının evli, çoğunluğunun 1-5 yıldır çalışmakta ve yarısından fazlasının mesleği isteyerek tercih ettiğini belirtmişlerdir.¹⁶ Derin (2007) "devlet hastanelerinde çalışan sağlık personelinin iş doyum düzeyleri ve etkileyen faktörler" konulu çalışmasında, %51,1'inin mesleği kendi isteğiyle seçtiğini ve çoğunluğunun mesleğinde 5-15 yıl çalıştığını, %28,4'ünün kendi tercihi dışındaki bir bölümde çalıştığını saptamıştır.⁸ Araştırma sonuçlarımız eğitim düzeyi açısından Ağapınar ve Handan Güler çalışmasından daha yüksek bulunmuş, diğer özellikler açısından Ağapınar ve Handan Güler'in sonuçlarına yakın bulunmuştur. Araştırmanın Türkiye'nin batısında yapılması ve personel hareketliliğinin en fazla yaşandığı il olması ve boşalan kadrolara yeni mezunların daha fazla

istidamını gerektirdiğinden ebelerin eğitim düzeyini etkilediği düşünülmüştür.

Ebelerin %61'inin ulusal-uluslararası düzeydeki sağlık örgütlerini bildiği, % 91,5'inin mesleki örgütlenmenin gereğine, %87,8'nin profesyonelleşmenin mesleki örgütlenmeyi artırdığına inandığı, %62,2'sinin mesleki sertifika programlarına ve %53,7'sinin mesleği ile ilgili kongrelere katıldığını, %30,5'inin meslekle ilgili derneklere üye ve %26,8'inin Türk Ebeler Derneğine üye olduğu saptanmıştır (Tablo 2). Derin (2007) çalışmasında hemşire-ebe-sağlık memuru grubunun %50,4'ünün kendini geliştirmek için hizmet içi eğitimlere katıldığını belirtirken, %24,2'si ise kurs ve seminerlere katıldığını belirtmiştir.⁸ Doğan Merih ve Arslan (2012) çalışmalarında hemşire ve ebelerin %92,1'inin mesleki örgütlenmeyi gerekli gördüğünü, ancak %37,3'ünün herhangi bir mesleki örgüte üye olduğunu belirlemişlerdir.³ Çalışma sonuçlarımız mesleki örgütlenmenin gereğine inanma ve mesleki örgütlere üye olma açısından Derin ve Doğan Merih ve arkadaşının çalışma sonucu ile paralellik gösterirken, ebelerin Türk Ebeler derneğine üye olma oranının hala istenen düzeyde olmadığı, üyelik durumunu engelleyen durumların saptanması, çözüm üretilmesi mesleki gelişim açısından önemlidir.

İş doyumunu genel tanımıyla, bireyin yaptığı işi, iş çevresini ve çalışma yaşamını değerlendirmesi sonucu oluşan duygusal bir tepkidir. İş doyumunu bireysel, örgütsel ve çevresel faktörlerden etkilenmektedir. Çalışanlar gereksinimleri ve istekleri örgütlerince karşılandığı sürece doyumlu olmaktadır.^{8,18,19} Araştırmaya katılan ebelerin %81,7'sinin yöneticilerin tutumunun motivasyonunu, tamamına yakınının (%98,8) mesleki becerisine uygun klinikte çalışmasının, %69,5'inin yöneticilerinin tutumunun ve %51,2'sinin iş performans değerlendirilmesinin iş doyumunu etkilediğini düşündüğü belirlenmiştir (Tablo 3). Mesleğin saygınlığı arttıkça iş doyumunu da artmaktadır. Ayrıca çalışanın örgüt içindeki konumunun güçlenmesi de iş doyumunu artırmaktadır. Ağapınar ve Handan Güler (2014) çalışmalarında ebelerin tükenmişliği arttıkça iş doyumlarının azaldığını belirtmişlerdir.¹⁶

Araştırmaya katılan ebelerin iş doyumunu ölçek puanı ile bireysel ve mesleki özelliklerinin karşılaştırılması incelendiğinde; meslekten ayrılmayı düşünme, performans değerlendirmesinin iş doyumunu etkilediğini ve yöneticilerin tutumunun iş doyumunu etkilediğini düşünme durumu arasındaki farkın anlamlı olduğu belirlenmiştir (p<0,05). Eğitim düzeyinin, mesleği isteyerek seçme, hizmet süresi ve çalıştığı kliniğin iş doyumunu etkilemediği saptanmıştır (p>0,05) (Tablo 4). Ebelerin ölçekten aldıkları en düşük puan 26 en yüksek puan 93 ve ortalaması ise 64,73±15,39'dır. Erbil ve Bostan (2004) ebe ve hemşirelerde iş doyumunu, benlik saygısı ve etkileyen faktörleri inceledikleri çalışmalarında; iş doyumunu ile mezun olunan okul, arkadaşlar arasındaki ilişkilerden memnun olma ve medeni durum; benlik saygısı ile yaş,

arkadaşlar arasındaki ilişkilerden memnun olma, medeni durum ve sahip olunan çocuk sayısı arasında

ebelerin bireysel özelliklerinden daha çok iş doyumunu etkilediği saptanmıştır. Ayrıca ebelerin meslekten

Tablo 4. Ebelerin İş Doyumu Ölçek Puanı İle Mesleki Özelliklerinin Karşılaştırılması (n=82)

Ölçek	Bireysel Mesleki Özellikler	Sayı	X±SS	Test İstatistiği	p*
Eğitim Düzeyi	Lise	15	57,00±19,88	F=1,608	0,194
	Ön lisans	18	65,55±9,66		
	Lisans	46	66,80±14,74		
	Lisans üstü	3	66,66±24,17		
Mesleği İsteyerek Seçme	İsteyerek	45	66,86±15,83	t=1,393	0,167
	İstemeyerek	37	62,13±14,63		
Meslekten Ayrılmayı Düşünme	Evet	49	69,24±14,64	t=3,468	0,001*
	Hayır	33	58,03±14,16		
Hizmet Süresi	≤ 5 yıl	14	59,35±15,19	F=1,969	0,125
	6– 10 yıl	30	63,63±16,07		
	11 – 15 yıl	11	73,81±17,83		
	≥ 16 yıl	27	65,03±12,65		
Çalıştığı Klinik	Doğum salonu/ kliniği	35	64,48±16,43	t=0,124	0,902
	Diğer klinikler (jinekoloji vd)	47	64,91±14,74		
Performans değerlendirmesinin iş doyumunu etkilediğini düşünme	Düşünüyor	42	68,42±15,61	t=2,291	0,025*
	Düşünmüyor	40	60,85±14,33		
Yöneticilerin Tutumunun İş Doyumunu Etkilediğini Düşünme	Düşünüyor	57	66,56±15,99	t=1,642	0,104
	Düşünmüyor	25	60,56±13,29		

F=One-Way ANOVA ve t= testi ile analiz edildi, X±SS, F ve t değeri olarak verildi. * p<0,05 anlamlı

anlamlı ilişki belirlemiştir.⁹ Derin (2007) çalışmasında sağlık personelinin iş doyum ölçeğinin puan dağılımları ile bazı değişkenleri karşılaştırdığında; en düşük iş doyumunun 21-30 yaş grubunda, lisans mezunu olanların iş doyum puan ortalamasının lise mezununa göre daha yüksek ve aralarındaki farkın anlamlı olduğunu bulmuştur (p<0,05).⁸ Sonuçlarımız hizmet süresi açısından Derin'in çalışma sonuçları ile paralellik gösterirken, eğitim düzeyi açısından benzer değildir. Eğitim düzeyi düşük bireylerin beklentilerinin sınırlı olması, doyumsuzluk yaratan etmenlerden çok fazla etkilenmemelerine neden olduğu düşünülmüştür. Eğitim ile iş doyum arasındaki ilişkinin tutarlılık göstermediği görülmüştür. Bireyin iş yaşamı ile ilgili beklentilerinin karşılanması ve mesleki memnuniyeti iş yaşamındaki doyum ve sağlık bakım hizmetlerindeki verimliliğini artırır. Bireysel, kurumsal ve diğer faktörlerin neden olduğu doyumsuzluk duygusu ise bireyin kurumla olan bağının zayıflamasına ve sağlık hizmet kalitesini düşüren sonuçlara neden olabilir.

Sonuçlar

Ebelerde örgütlenme ve iş doyumunun belirlenmesi amaçlanan bu çalışmada; araştırmaya katılan ebelerin yarısından fazlasının ulusal-uluslararası düzeydeki sağlık örgütlerini bildiği, büyük çoğunun mesleki örgütlenmenin gereğine inanmasına rağmen çok azının Türk Ebeler Derneği'ne üye olduğu saptanmıştır. Ebelerin meslekten ayrılmayı düşünme durumunun ve performans değerlendirmesinin iş doyumunu etkilediği belirlenmiştir. Ancak performans değerlendirilmesinin

ayrılmayı düşünme oranının yüksek olmasını etkileyen faktörlerden birinin mesleki iş doyumunu yetersizliği nedeniyle olabileceğidir. Ebelerin iş doyumunun sağlık bakım hizmeti kalitesi ve niteliğini doğrudan etkilediği düşünüldüğünde ebelerin; görev, yetki ve sorumluluklarının net olarak belirlenmesi, bireysel performans değerlendirme kriterlerinin yeniden tanımlanması; bireylerin mesleki beklenti, gereksinim ve sorunlarının saptanması ve çözüm üretilmesi için mesleki örgütlenme ve iş doyumunun artırılmasına yönelik çabaların desteklenmesi ve çalışma yaşamına geçirilmesini önermekteyiz.

Kaynaklar

1. Yıldırım G, Koçkanat P, Duran Ö. Ulusal ebelik kodları ve meslek değerleri [National codes of midwifery and professional values]. STED 2014; 23 (4):148-154.
2. Arslan H, Karahan N, Çam Ç. Ebeliğin doğası ve doğum şekli üzerine etkisi [Nature of midwifery and effects of delivery mode]. Maltepe Üniversitesi Hemşirelik Bilim ve Sanatı Dergisi 2008;1(2):54-59.
3. Doğan Merih Y, Arslan H. Hemşire ve ebelerin mesleki bilinç-örgütlenmeye yönelik görüşlerinin ve iş doyumlarının belirlenmesi [Job satisfaction levels of nurses and midwives and their ideas about professional awareness and professional organizations]. Hemşirelikte Eğitim ve Araştırma Dergisi 2012; 9 (3):40-46
4. Wynd, CA. Current factors contributing to professionalism in nursing. Journal of Professional Nursing 2003 19 (5):251-261.
5. Çakmur H. İş doyum kavramı ve değerlendirilmesi geliştirilmiş iş betimlemesi ölçeği. [Concept and evaluation of job satisfaction:developed job satisfaction

- index]. TAF Preventive Medicine Bulletin [TAF Prev Med Bull] 2011;10(6): 759 -764.
6. Kurçer MA. Harran üniversitesi tıp fakültesi hekimlerinin iş doyum ve tükenmişlik düzeyleri [Job satisfaction and burnout levels of physicians working Harran university faculty of medical]. Harran Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi 2005; 2(3):10-15.
 7. Çetin H, Aygen Zetter S, Taş S, Çaylak M. İş doyum ve çalışanların demografik özellikleri arasındaki ilişkilerin belirlenmesi:Antalya Atatürk devlet hastanesi örneği [Determining the relationships between job satisfaction and the demographic characteristics of the employees:the case of antalya state hospital]. Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi 2013 (26):145-163.
 8. Derin N. Devlet hastanelerinde çalışan sağlık personelinin iş doyum düzeyleri ve etkileyen faktörler [Yüksek Lisans Tezi]. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Türkiye, Eskişehir, 2007.
 9. Erbil N, Bostan Ö. Ebe ve hemşirelerde iş doyum, benlik saygısı ve etkileyen faktörler. Atatürk Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi 2004 7 (3):56-66.
 10. Baycan FA. Farklı gruplarda iş doyumunun bazı yönlerinin analizi. [Bilim Uzmanlığı Tezi]. Boğaziçi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Türkiye, İstanbul, 1985
 11. Sevimli F, İşcan ÖF. Bireysel ve iş ortamına ilişkin faktörler açısından iş doyum. Ege Akademik Bakış Dergisi 2005 5(1-2):55-64.
 12. Tözün M, Çulhacı A, Ünsal A. Aile hekimliği sisteminde birinci basamak sağlık kurumlarında çalışan hekimlerin iş doyum [The job satisfaction of physicians that working in primary health care institutions in family medicine system (Eskişehir)]. TAF Preventive Medicine Bulletin [TAF Prev Med Bull] 2008; 7(5):377-384.
 13. Büyüköztürk Ş. Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı. 11. Baskı. Pegem Akademi Ankara:2010. p.1-196.
 14. International Confederation of Midwives (ICM) Essential Competences for Basic Midwifery Practices 2010;http://www.international midwives.org (Erişim tarihi: 20.01.2016).
 15. Ejder Apay S. Geçmişten günümüze ebelik: tarihi bir inceleme [Midwifery from past to present: a historical review]. Lokman Hekim Journal 2014;4 (2):13-20.
 16. Ağapınar S, Handan Güler Ş. Ağrı ilinde çalışan ebelerin tükenmişlik düzeylerinin iş doyumları ve empatik eğilimleri üzerine etkisi [The effects of the levels of burnout midwives working in ağrı on the job satisfaction and empathic tendencies of them]. TAF Preventive Medicine Bulletin [TAF Prev Med Bull] 2014;13(2):141-150.
 17. Ünsal P, Türetgen İ. Bir iş doyum ölçeği geliştirme çalışması. Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Dergisi 2005 16(51):43-55.
 18. Çelen Ü, Piyal B, Karaodul G. [Job satisfaction of health care workers of Ankara oncology training hospital]. Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi 2004;7(3):295-318.
 19. Çakmur H. İş doyum kavramı ve değerlendirilmesi geliştirilmiş iş betimlemesi ölçeği [Concept and evaluation of job satisfaction: developed job satisfaction index]. TAF Preventive Medicine Bulletin [TAF Prev Med Bull] 2011; 10(6):759 -764.