

**T.C.
CUMHURİYET ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ
ENSTİTÜSÜ
EBELİK ANABİLİM DALI**

**HASTANE VE SAĞLIK OCAKLARINDA ÇALIŞAN
EBELERİN İŞ DOYUM DÜZEYLERİNİN BAZI SOSYO-
DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERLE İLİŞKİSİ**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ
Sultan GERÇEK**

**Haziran-2006
SİVAS**

**T.C.
CUMHURİYET ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ
ENSTİTÜSÜ
EBELİK ANABİLİM DALI**

**HASTANE VE SAĞLIK OCAKLARINDA ÇALIŞAN
EBELERİN İŞ DOYUM DÜZEYLERİNİN BAZI SOSYO-
DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERLE İLİŞKİSİ**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ
Sultan GERÇEK**

**TEZ DANIŞMANI
Yrd. Doç. Dr. Handan GÜLER**

**Haziran-2006
SİVAS**

İÇİNDEKİLER

1.GİRİŞ	
1.1 Problemin Tanımı ve Önemi.....	1
1.2 Araştırmanın Amacı.....	4
2.GENEL BİLGİLER	
2.1 İş Doyumu.....	5
2.2 İş Doyumu İle İlgili Kuram ve Modeller.....	7
2.3. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler.....	10
2.4 İş Doyumsuzluğu ve Sonuçları.....	21
2.4.1 İş Doyumsuzluğunun Bireysel Sonuçları.....	21
2.4.2 İş Doyumsuzluğunun Örgütsel Sonuçları.....	22
2.4.3 Ebelik ve İş Doyumu.....	23
4. ARAŞTIRMANIN GEREÇ VE YÖNTEMİ	
4. 1 Araştırmanın Tipi.....	26
4.2 Araştırmanın Yeri.....	26
4. 3 Araştırmanın Evreni ve Örneklemi.....	27
4. 4 Araştırmanın Sınırlılıkları.....	27
4.5. Veri Toplama Araçları.....	27
4.5.1 Veri Toplama Formunun Hazırlanması.....	27
4.5.2 Veri Formlarının Uygulanması.....	28
4.5.3 Verilerin Değerlendirilmesi.....	29
5. BULGULAR.....	32
6. TARTIŞMA.....	47
7. SONUÇ.....	56
8. ÖNERİLER.....	57
ÖZET.....	58
ABSTRACT.....	60
KAYNAKLAR.....	62
EKLER.....	74

ÇİZELGELER VE TABLOLAR LİSTESİ

Çizelge Listesi

	Sayfa
Çizelge 1. 2005 yılı Sivas İl belediye sınırları içerisinde yer alan hastane ve sağlık ocaklarında çalışan ebe sayılarının durumu.	26
Çizelge 2. Ölçme aracında işin boyutları ile ilgili madde sayısı ve puan aralığı	30

Tablo Listesi

	Sayfa
Tablo 1: Ebelerin Sosyo-demografik Özelliklerinin Dağılımı	32
Tablo 2: Ebelerin Çocuk Durumlarının Dağılımı	33
Tablo 3: Ebelerin İşle İlgili Durumlarının Dağılımı	34
Tablo 4: Ebelerin Bakım Verdikleri Birey Sayılarının Dağılımı	35
Tablo 5: Ebelerin Meslekleri İle İlgili Düşüncelerinin Dağılımı	36
Tablo 6: Ebelerin Çalıştıkları Sağlık Kurumlarına Göre Genel İş Doyum Puan Ortalamalarının Dağılımı	37
Tablo 7: Ebelerin Yaş Gruplarına Göre Genel İş Doyumu Puan Ortalamalarının Dağılımı	37
Tablo 8: Ebelerin Medeni Durumlarına Göre Genel İş Doyumu Puan Ortalamalarının Dağılımı	38
Tablo 9: Çocuk Sahibi Olma Durumuna Göre Ebelerin Genel İş Doyumu Puan Ortalamalarının Dağılımı	38
Tablo 10: Çocuk Sayısına Göre Ebelerin Genel İş Doyumu Puan Ortalamalarının Dağılımı	39
Tablo 11: En Küçük Çocuk Yaşına Göre Ebelerin Genel İş Doyumu Puan Ortalamalarını Dağılımı	39
Tablo 12: Ebelerin Yaşadıkları Evin Durumuna Göre Genel İş Doyumu Puan Ortalamalarının Dağılımı	40
Tablo 13: Ebelerin Öğrenim Durumlarına Göre Genel İş Doyumu Puan Ortalamalarının Dağılımı	40
Tablo 14: Ebelerin Maaşlarına Göre Genel İş Doyumu Puan Ortalamalarının Dağılımı	41

Tablo 15: Ebelerin Çalışma Sürelerine Göre Genel İş Doyumu Puan Ortalamalarının Dağılımı	41
Tablo 16: Ebelerin Çalışmaya Ara Verme Durumlarına Göre Genel İş Doyumu Puan Ortalamalarının Dağılımı	42
Tablo 17: Ebelerin Haftalık Çalışma Sürelerine Göre Genel İş Doyumu Puan Ortalamalarının Dağılımı	42
Tablo 18: Ebelerin Çalışma Şekillerine Göre Genel İş Doyumu Puan Ortalamalarının Dağılımı.	43
Tablo 19: Ebelerin Gündüz Bakım Verdikleri Birey Sayısına Göre Genel İş Doyumu Puan Ortalamalarının Dağılımı	43
Tablo 20: Ebelerin Gece Bakım Verdikleri Birey Sayısına Göre Genel İş Doyumu Puan Ortalamalarının Dağılımı	44
Tablo 21: Ebelerin Mesleği Seçme Şekline Göre Genel İş Doyumu Puan Ortalamalarının Dağılımı	44
Tablo 22: Ebelerin Mesleğini İsteyerek Yapma Durumlarına Göre Genel İş Doyumu Puan Ortalamalarının Dağılımı	45
Tablo 23: Ebelerin Mesleği Kendilerine Uygun Bulma Durumuna Göre Genel İş Doyumu Puan Ortalamalarının Dağılımı	45
Tablo 24: Ebelerin Çalıştıkları Kurumlara Göre İş Boyutlarının Doyum Puan Ortalamalarının Dağılımı	46

1.GİRİŞ

1.1 Problemin Tanımı ve Önemi

Meslek, bilgiye dayanan, araştırma ve deney üstüne kurulan, etik değerleri kapsayan ve belirli bir ücret karşılığı yapılan hizmete denir. Bunun yanı sıra mesleğin temelinde profesyonel anlayış ve toplumun gereksinimi yatar (Resnik 2004). Bir sosyolog olan Povalko'nun (1971) geliştirdiği modele göre bir işi meslek yapan kriterler; teorik bilgi, yapılan işin temel sosyal değerlere uygunluğu, eğitim süresi, motivasyon, otonomi, bağlılık bilinci, birlik bilinci, ve meslek etiği yasadır. Bu meslek kriterleri aynı zamanda, meslek üyelerinin yaptıkları işten doyum almalarını sağlayabilir (İpek 2003, Seyhan ve ark 2003).

Genel anlamda doyum, sosyolojik ve psikolojik boyutlar arasında yer alan bireysel gereksinimler ile kurumsal beklentiler arasındaki uzlaşma duygusudur. İş doyumunu kavramı genelde "tutum" konusuyla yakından ilgilidir ve bireyin işe karşı genel tutumunu içerir (Baycan 1985, Pınar ve Arıkan 1998). İş doyumunu, bireyin iş yaşamını değerlendirmesi sonucu elde ettiği haz duygusudur ve duygusal bir tepki ve davranışsal bir dışa vurum olup, bireyin yaptığı işi, çalışma ortamını ve çalışma yaşamını değerlendirmesi ile oluşmaktadır (Ataoğlu ve ark 2000).

Luthans'ın (1992) yaptığı çalışmada iş doyumunu yaşayan çalışanların zihinsel ve fiziksel sağlığı iş doyumsuzluğu yaşayan çalışanlara oranla daha yüksek olduğu ve iş doyumunu yaşayan bireylerin görevlerini daha hızlı öğrendikleri ve daha az iş kazası yaşadıkları belirlenmiştir. Aynı çalışmada, her hangi bir kurumda çalışan bireylerin iş doyumunu yüksek ise bu bireylerin iş arkadaşlarına ve müşterilere daha fazla yardımcı olduklarını ve işbirlikçi davranışlar sergiledikleri saptanmıştır.

Bireyin işi, yaşama anlam katan en önemli doyum alanlarından biridir. Günün 1/3'ünü işinde geçiren bireyin, işi ile ilgili fiziksel, ruhsal ve sosyal gereksinimlerinin karşılanmasını beklemesi doğaldır. Gereksinimlerin

karşılanmaması durumunda oluşan iş doyumsuzluğu ise bireyin fiziksel, ruhsal sağlığını ve yaşam doyumunu etkileyebilecektir (Pınar ve Arıkan 1998). Farklı bir tanıma göre iş doyumsuzluğu; bireyin çalıştığı işten elde ettiği hazzın düşüklüğü ve bunun bireyde meydana getirdiği rahatsızlıktır ve işe karşı bıkkınlığı, isteksizliği, kaçma duygusunu ifade eder (Ataoğlu ve ark 2000). İş yaşantısında doyumsuzluk yaşayan birey, olumsuz duygulara yönelir. Düşük iş doyumunun; işten ayrılma, işe devamsızlık, işe geç kalma, işi yavaşlatma gibi olumsuz çıktıları olabilmektedir (Smither 1998, Karadağ ve ark 2002).

Sağlık çalışanlarının iş doyumunu ortalamaları incelendiğinde işinden en yüksek doyum sağlayan meslek mensuplarının sağlık idarecileri, en düşük doyum sağlayanların ise hemşireler olduğu bulunmuştur (Çimen ve Şahin 2000). Bazı araştırmalarda (Baycan 1985, Ataoğlu ve ark 2000) sağlık çalışanları ile diğer meslek grupları karşılaştırılmış ve sağlık çalışanlarının iş doyum düzeylerinin diğer meslek gruplarından daha düşük olduğu saptanmıştır. Ergin'in (1997) değişik meslek gruplarından 735 çalışanla yürüttüğü çalışmasında; iş doyum düzeyi en düşük olan grup sağlık personelidir (hekim, hemşire). Çalışma alanlarındaki gözlemler, ebelerin hemşirelerle benzer çalışma koşullarına sahip olduğunu ve benzer sorunları yaşayabileceğini düşündürülebilir. Seyhan ve arkadaşlarının (2003) yaptıkları bir çalışmada iş doyumsuzluğu ebelerin %35.9'unun işlerinden ayrılmak istediği ve %60.2'sinin başka bir yerde çalışmak istediği saptanmıştır.

Türkiye'de Sağlık Bakanlığı istatistiklerine göre 2002 yılında mevcut ebe sayısı 41.158'dir (Kılıç ve ark.2003). Bu ebe sayısı, sağlık hizmetlerinin kaliteli bir şekilde yürütülmesi için çalışan ekip içinde anlamlı ve büyük bir çoğunluğu oluşturmaktadır. Birinci basamak sağlık hizmetlerinin sunulduğu sağlık kuruluşlarında hizmetin kalitesi, 15-49 yaş kadın, gebe, lohusa ve yenidoğan ile birebir çalışan ebelerin verdiği bakım hizmetleri ile yakından ilişkilidir (Karataş 2002, İpek 2003, Severinsson ve Hummelvoll 2001, Erdil 1994).

Ebelerin iş doyum düzeylerinin yüksek olması, öncelikle hizmet verdiği 15-49 yaş kadın grubu, gebe, lohusa ve yenidoğanın kaliteli bakım almasını sağlayabilir. Ayrıca doyum düzeyinin yüksek olması ebelerin çalıştıkları kurumun hedeflerini gerçekleştirmesine katkıda bulunacaktır. Bunların yanı sıra iş doyumunu artıran ebelerin kendilerine olan güvenlerinin artabileceği, stresle baş etme güçlerinin artabileceği ve motivasyonlarının sağlanabileceği düşünülebilir. Karadağ ve arkadaşlarının (2002) çalışmasında, hemşirelerin mesleklerini severek uygulamalarının mesleki başarıyı olumlu etkilediği ve bu durumun da hasta bakım kalitesini artırabileceği saptanmıştır. Erşan (1996) çalışmasında hemşirelerin %19.4'ünün işe ilişkin doyumumsuzluk yaşadığını belirlemiştir. Hemşire ve ebelerin iş doyum düzeylerinin belirlenmesine yönelik yapılan çalışmalar (Seyhan ve ark 2003, Pınar ve Arıkan 1998) sağlık kurumlarına hizmetlerini yükseltmeye yönelik aktiviteler geliştirebilirler. Bu uygulamalardan hem hizmeti veren ebelerin hem de hizmeti alan anne ve bebeklerin doyumları, güvenleri artabilir ve bakım kalitesi yükselebilir.

Ebelerin iş doyum düzeyleri belirlenip iş doyumunun azalma nedenleri öğrenilir ise ebelerin iş doyumunu arttıracak etkinlikler planlanabilecektir. Bu etkinliklerle ebelerin, pozitif düşünme, otonomi kullanma, kendini uygun bir dille ifade edebilme gibi kazanımlar edinmeleri sağlanabilir ve motivasyonları artırılabilir. Böylece, hem bakım veren hem de bakım alan bireyler yararına bir hizmet sunumu ortaya çıkacak ve kaliteli hizmet sunumundan sözedilebilecektir.

Sivas ilinde hemşirelerin iş doyum düzeylerinin belirlenmesine yönelik bir çalışma mevcuttur (Erşan 1996). Ancak ebelik mesleğine özgü bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Bu nedenle Sivas il belediye sınırları içerisinde yer alan hastane ve sağlık ocaklarında çalışan ebelerin iş doyum düzeylerinin bazı sosyo-demografik özelliklerle ilişkisini belirlemek ve mevcut durumu ortaya koyabilmek adına bu çalışma önemli olacaktır. Mevcut durum ortaya konulduğunda, elde edilen bulgular, ebelerin iş doyumlarını arttırmaya yönelik uygulamaların yapılabilmesi için yönetici ve akademisyen ebelere bir ışık tutabilecektir.

1.2 Araştırmanın Amacı

Bu alışma, Sivas il belediye sınırları içerisinde yer alan hastane ve sağlık ocaklarında çalışan ebelerin iş doyum düzeylerini ve iş doyum düzeylerinin bazı sosyo-demografik özelliklerle ilişkisini belirlemek amacıyla yapılmıştır.

2.GENEL BİLGİLER

2.1 İş Doyumu

Yönetim bilimi, insanın örgütün en değerli varlığı olduğunu, her örgütün olumlu sonuçlara ancak çalışanları sayesinde ulaşabileceğini belirtmektedir. Bu nedenle, yönetimin en önemli amaçlarından biri; çalışanların duygularını, gereksinimlerini ve beklentilerini anlayarak, onları etkin bir biçimde yönetebilmektir. Çalışanların duygularını, gereksinimlerini ve beklentilerini anlayabilmek için, onların niçin çalıştığını ve işin onlar için ne anlama geldiğini bilmek önemlidir (Mullins 1986, Sabuncuoğlu ve Tüz 1998).

Yetenekleriyle uyuşan bir işte çalışmak, başarılı olmak, takdir edilmek kişinin bireysel ve aile mutluluğunun önemli değişkenlerinden biridir. Bireyin iş yaşamında ulaştığı doyumun düzeyi, mutluluğun bir boyutudur. Açıkalin'ın (1996) belirttiğine göre Senge, kişisel doyum işin dışında aramanın ve yaşamın çalışılarak geçirilen önemli bir bölümünü görmemezlikten gelmenin, mutlu ve bütünlük içinde insanlar olmayı sınırlamak olacağını bildirmiştir. Nitekim, doyurucu bir işe sahip olmayanlar nadiren doyurucu bir hayata sahip olabilirler. İş bireyi güdülemezse ve otonomi sağlamazsa, birey hem kendisi hem de işvereni için maliyeti yüksek bir engellenme duygusuyla karşı karşıya kalır (Stauss ve Sayles 1980).

İnsan, günlük yaşamının önemli bir kısmını işinde geçirmektedir. Çağdaş yönetim anlayışındaki yöneticiler ancak ihtiyaçları tatmin edilmiş, motivasyonu sağlanmış ve işinden doyumlu olan çalışanın mutlu ve üretken olabileceğinin bilincindedir. Çalışanların iş doyumunu sağlamak, örgütün mal ya da hizmet üretmek gibi amaçlarından birisidir (Özgen ve ark 2002).

Ergenç'e (1992) göre çalışanların iş doyumuna ulaşabilmesi için gereksinimlerin doyurulması gerekmektedir. Porter, Lowler ve Hockman (Duxbury, Armstrong 1984) iş doyumunu, çalışanların işlerine ve örgütsel üyeliklerine karşı geliştirdikleri bir tepki olarak belirtmişlerdir. Bu kuramcılara

göre çalışan kişi, örgüt için gösterdiği çabaları ve örgüte bağlılığı karşısında işten elde ettikleri ve elde etmeyi düşündüklerini karşılaştırır ve sonuçta doyum ya da doyumsuzluk gösterir (Ergenç 1992).

Blegen (1993) makalesinde Herzberg'in, iş doyumunu başarı, tanınma ve benzeri gereksinimlerin karşılanması ile ilgili güdüleyici etkenlerin bir işlevi olarak tanımladığını belirtmektedir. İş doyumunu etkileyen major değişkenlerin ise otonomi, tanınma ve iletişim olduğunu belirtmektedir. Metcalf'in (1986) belirttiği gibi aynı paralelde bir başka tanım, Mumford tarafından geliştirilmiştir. Mumford iş doyumunu, bireyin işten bekledikleri ve kazandıkları arasında uyum olarak tanımlamaktadır. Diğer bir deyişle iş doyumunu, çalışanın işle ilgili gereksinim ve beklentileri ile işinden elde ettikleri arasındaki uyumdur. Luthans'ın (1992) ifadesine göre Locke, iş doyumunu, "bireyin iş ya da iş yaşantısını değerlendirmesiyle ortaya çıkan hoş ya da olumlu duygusal durum" şeklinde tanımlanmaktadır. Eroğlu'ya (1996) göre ise iş doyumunu, "bireyin, toplam iş çevresinden örneğin; işin kendisinden, yöneticilerinden, çalışma grubundan ve iş organizasyonundan elde etmeye çaba gösterdiği rahatlatıcı ve iç yatıştırıcı bir duygu"dur. Newstrom ve Davis'e (1997) göre, iş doyumunu, "çalışanların işlerine karşı duydukları olumlu ya da olumsuz his ve duygular kümesi"dir.

Luthans (1992) iş doyumunun üç önemli yönünü vurgulamaktadır. Bunlardan birincisi, iş doyumunu bir iş durumuna karşı verilen duygusal tepkidir. Bu nedenle de görülemez; ancak çıkarım yoluyla anlaşılabilir. İkincisi, iş doyumunu genellikle elde edilen sonucun beklentileri ne derece karşıladığı ya da aştığı ile belirlenir. Üçüncüsü ise iş doyumunu birbiriyle ilişkili birkaç tutumu temsil eder. Luthans (1992) makalesinde Smith, Kendall ve Hulin'in insanların duygusal tepkiler verdiği bir işin beş önemli boyutu olduğunu öne sürdüklerini belirtmektedir. Bu boyutlar;

- 1- İşin kendisi: İşin bireye ilginç görevler, öğrenme fırsatları ve sorumluluk alma şansı verme derecesi.

- 2- Ödeme: Yapılan iş karşılığında alınan parasal ödeme ve kurumun diğer çalışanlarına ödenenlerle karşılaştırıldığında tutarın eşit görülme derecesi.
- 3- Terfi fırsatları: Hiyerarşik düzen içerisinde ilerleme imkanları.
- 4- Denetim: Denetim yapanın teknik yardım ve davranışsal destek verme durumu.
- 5- İş arkadaşları: İş arkadaşlarının teknik açıdan yeterlilik sahibi ve sosyal açıdan destekleyici olma durumu.

Gren (2004)'in belirttiğine göre, Spector iş doyumunun önemi üç madde ile açıklamaktadır. Birincisi, örgütler insancıl değerlerle yönetilebilir. Bu değerlere dayanarak örgütler çalışanlarına saygılı davranmaya çalışacaklardır. İş doyumunu ölçümü çalışanın işini etkili olarak yapma derecesinin bir göstergesi olarak hizmet eder. İş doyum düzeyinin yüksek olması duygusal iyilik hali ve mental sağlığın bir işareti olmaktadır. İkincisi, örgütler yararcı bir pozisyon üstlenebilir. İş doyumunu olumlu davranışlar yoluyla iş doyumсуuzluğu da olumsuz davranışlar yoluyla ifade edilebilir. Üçüncüsü ise iş doyumunu örgütsel operasyonların bir göstergesi olabilir. İş doyumunun ölçülmesi örgütsel departmanlar arasındaki değişik doyum düzeylerinin saptanmasını sağlar ve bu sayede gelişmeye ihtiyacı olan bölgelerin belirlenmesinde yardımcıdır.

2.2 İş Doyumu İle İlgili Kuram ve Modeller

İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı

Abraham Maslow tarafından geliştirilen bu kuram, insan ihtiyaçlarını bir hiyerarşi içerisinde ele alıp inceleyen ve güncelliğini koruyan ihtiyaçlar teorisidir. Kuramcıya göre insan gereksinimleri, temel fizyolojik gereksinimlerden kendini gerçekleştirme gereksinimlerine kadar giden düzenli bir yapı içindedir. Gereksinimlerin ilk düzeyinde yeme, içme, hava alma gibi temel fizyolojik gereksinimler, daha sonraki düzeylerde sırasıyla güvenlik, ait olma, sevgi, saygınlık gereksinimleri ve son olarak da kendini gerçekleştirme gereksinimi yer almaktadır. Bu teoriye göre; kişi

istediklerini elde ettiğinde tatmin olur ve bir şeyi daha fazla istedikçe ve bu şey (somut yada soyut) onun için daha önemli oldukça, bunu elde ettiğinde daha fazla tatmin olur (Silah 2001, Birol 1997 Slovit, Stamps ve Predmont 1978).

Çift Etken Kuramı

Çift Etken kuramını 1957 yılında Frederick Herzberg ve arkadaşları ortaya atmışlardır. Bu kuramının en önemli özelliği iş doyumunu ve doyumsuzluğunu birbirinin karşıtı olarak görmemesidir. İş ortamında doyum ve doyumsuzluk yaratan etkenler birbirinden ayrıdır. Doyum sağlayan etkenler işin içsel niteliğinden yani işin kendisine ilişkin öğelerden; doyumsuzluk oluşturanlar ise işin dışsal niteliğinden yani işin çevresine ilişkin öğelerden oluşmaktadır (Terry, Sue ve James 1996, Slovit, Stamps ve Predmont 1978).

İş Düzenlemesi Kuramı

Dawis ve arkadaşları iş düzenlemesi kuramında, Herzberg'in içsel ve dışsal ayırımına benzer bir sınıflama yapmışlardır. Kişinin kendi iç yapısı ve iş verimi ile ilgili üst düzeydeki gereksinimlerin doyumunu olan içsel doyum faktörleri; işinde devamlı meşgul olabilme, bağımsızlık, işte yalnız çalışabilme, değişkenlik, zaman zaman değişik şeyler yapabilme, sosyal statü, toplum içinde "değerli" olabilme, moral değerler, vicdanen kimseyi rahatsız edecek bir şey yapmama, kendini güvende hissetme, kişinin işinde devamlılık olması, sosyal hizmet, başkaları için bir şeyler yapabilme, yetki, diğer insanlara neyi nasıl yapmaları gerektiğini söyleyebilme, sorumluluk, kendi inisiyatiflerini kullanabilme, başarı ve işini yapmaktan haz duyabilmeyi kapsamaktadır (Sever 1997, Aksayan 1990).

Eşitlik Kuramı

1963' de Adams tarafından geliştirilen bu kuramda; eşitsizlik kavramı, bireyin kendi girdi-sonuç (ödül) oranını, diğer bireylerin girdi-sonuç (ödül) oranı ile eşit olarak algılamaması biçiminde tanımlanmaktadır. Birey yapmakta olduğu işe verdikleri ve aldıklarını karşılaştırıldığında eşitlik algılanıyorsa, bu, bireyde doyum yaratacak, eşitsizlik hissediyorsa doyumsuzluk ortaya çıkacaktır (Aksayan 1990, Locke 1976).

Başarma Gereksinimi Kuramı

Mc Clelland'ın tarafından geliştirilen bu kurama göre bireyi etkileyen üç tür gereksinim vardır.

- 1- Güç gereksinimi- İnsanın çevresine egemen olma isteklerinin bir sonucudur.
- 2- Ait olma gereksinimi- Başkalarıyla ilişki kurma, bir gruba girme ve sosyal ilişkileri geliştirmeyi ifade eder.
- 3- Başarma gereksinimi- Bireyin görevlerini başarı ile yerine getirmeyi istemesidir (Terry, Sue ve James 1996, Slovit, Stamps ve Predmont 1978).

Beklenti Kuramı

Victor Wroom (1960) tarafından geliştirilen beklenti kuramına göre, bireyin bir sonuç için istekli olması ve göstereceği çaba ile sonuca ulaşacağı beklentisi, onu o sonucu elde etmeye (yüksek performans göstermeye) itecektir. Böylece doyum sağlanacaktır. Yüksek düzeyde doyum ise, yeni bir döngüdeki sonuçları elde etmek için bireyin daha istekli olarak çalışmasını sağlayacaktır (Terry, Sue ve James 1996, Slovit, Stamps ve Predmont 1978).

Locke'in Tutarsızlık-Farklılık Kuramı

Locke (1976) tarafından geliştirilen bu kurama göre; iş doyumunu gerçek ve beklenen verimlilik düzeyleri arasındaki farkın işlevi olarak ele almıştır.

“Amaçlama Kuramı” olarak da adlandırılan bu kurama göre bireyin amaçlarına ulaşması ya da yüksek düzeyde verimlilik göstermesi, olumlu duygusal durumu doyumunu oluştururken, amaçlarına ulaşamaması doyumsuzluğa neden olmaktadır.

Sosyal Bilgi İşleme Kuramı

Smither'in (1998) açıklamalarına göre; Sosyal Bilgi İşleme yaklaşımını, iş doyumunu ya da doyumsuzluğunun, bireyin kendisini diğer çalışanlarla karşılaştırması sonucu oluştuğunu, iş doyumunun sosyal çevredeki ip uçlarından öğrenildiğini savunmaktadır.

Genetik Kuramı

Smither'in (1998) açıklamalarına göre; iş doyumunun ana belirleyicileri olarak eğilimsel faktörlere dikkat çekmektedir. Zeka, bilgi işleme tarzı ve ilgiler gibi bireysel özellikler genetik kaynaklı olduğu için, bazı araştırmacılar iş doyumunun genetik özelliklerle ilişkili olabileceğini ileri sürmektedir. Judge ve arkadaşlarının (2002) belirttiğine göre, Watson ve arkadaşları duygusal eğilimin, olumlu duygulanım ve olumsuz duygulanım olmak üzere iki boyuttan oluştuğunu önermektedirler.

2.3. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler

İş doyumunu etkileyen faktörler oldukça geniştir ve farklılıklar göstermektedir. Ancak çalışan bireyin iş doyumunu düzeyini etkileyen etkenler iki ana grupta toplanabilir (Blegen 1993);

1. Çevresel yada örgütsel özellikler
2. Bireysel özellikler

I. Çevresel ya da Örgütsel Özellikler

İş doyumunu etkileyen çevresel ve örgütsel faktörler işin boyutu, işin kendisi, ücret, terfiler, denetim, birlikte çalışan kişiler, güvenlik, yönetim biçimi ve yöneticilerle ilişkiler, çalışma ortamı ve koşullarıdır.

I.a. İşin Boyutları:

İşin çeşitli boyutları işe ve işyerine bağlı özelliklerdir. Bu özellikler; işin içeriği, ücret, çalışma grubu, üst ile olan ilişkiler ve örgütsel ortam olarak sınıflandırılmaktadır (Baysal 1981).

I.b. İşin Kendisi:

İşin kendisi iş doyumunun önemli kaynaklarından biridir (Özgen 2002). İşin yürütülmesi sırasında bilgi ve beceriler kazanma, bilgi ve yetenekleri kullanma olanağı vardır. Bunların yanı sıra bir iş yürütülürken işin çeşitliliği, otonomi ve işi yapma ile duyulan başarı duyguları vardır. Ayrıca toplum içindeki saygınlığı, yeni öğrenim olanağı, yaratıcılık, çeşitlilik, zorluk, iş yükü ve sorumluluk işin yürütülmesi sırasında işin kendisinden kaynaklanan ve iş doyumunu etkileyen etmenlerdir. Bunların yanı sıra iş yöntemleri ve iş bağımsızlığı üzerinde denetim, sorumluluğu artırmayı içeren iş zenginleşmesi, işin karmaşıklığı, işin ilginç ve zevkli olması, önemli olması ve başarı hissi vermesi gibi faktörler de işin kendisi ile ilgili iş doyumunun önemli kaynaklarıdır. Çok yetenek gerektiren ve eğitim olanağı olmayan ya da hiç yetenek istemeyen işlerde işe ilgi azalmakta ve bununla birlikte iş doyumsuzluğu ortaya çıkabilmektedir. Bu durumda eğitim olanaklarının sağlanması, sorumluluğun artırılması ve uygun düzeyde tutulması, özerklik sağlanması, uygun denetleme düzeyinin sürdürülmesi, yeni iş yerine uyum sağlayıcı uygulamalara yer verilmesi iş doyumunu sağlayan önlemlerdir (Carol, Boswell 1992).

İşin içeriği kendi başına bir doyum kaynağıdır. İşin özellikleri ile ilgili yapılan araştırmalar, geri bildirim ve otonomi faktörlerinin çalışanlar için en

önemli iki güdüleyici olduğunu göstermiştir. Doyurucu bir işin en önemli bileşenleri işin ilginç olması, sıkıcı olmaması ve biraz zorlayıcı bir çalışma ile statü sağlamasıdır (Finn 2001).

Çelen ve arkadaşları (2000) çalışanların iş doyumunun mesleğe göre değişebildiği, hiyerarşik olarak mesleğinde üst kademelerde bulunanların daha doyumlu oldukları belirlenmiştir. İşe duyulan saygınlığın artması iş doyumunu arttırmaktadır. Çalışanın kendi işi ve diğerlerinin işi üzerindeki denetiminin artması, yani örgüt hiyerarşisindeki konumunun güçlenmesi de iş doyumunu arttırmaktadır (Finn 2001, Piyal ve ark. 2000).

Karadağ ve arkadaşları (2002) hemşirelerde en fazla doyum sağlanan boyutun işin niteliği olduğunu, Elibol ve arkadaşları da (1999) hemşirelerde en fazla doyum sağlanan boyutlar arasında işin kendisinin ikinci sırada yer aldığını rapor etmişlerdir. Diğer taraftan yaptığı iş bireye uygun değilse, beklentilerine cevap vermiyorsa, kendisini çok zorluyorsa, hayal kırıklığı yaratır ve iş doyumunun azalmasına neden olur (Erdoğan 1999).

I.c. Ücret:

Ücret iş doyumunda önemli bir faktördür. Para sadece temel ihtiyaçlara ulaşmayı sağlamaz aynı zamanda üst düzey ihtiyaçların karşılanmasında da yardımcıdır. Çalışanlar ücreti, kendilerinin örgüte katkısına, yönetimin nasıl baktığının bir yansıması olarak görürler (Luthans F 1992). Ücretin yüksek olması, çalışanın işten doyum sağlamasına yetmemektedir. Burada çalışan tarafından arzulanan ve değerli bulunan ücret ile elde edilen ücret arasındaki denge önemli bir etken olmaktadır (Çimen ve Şahin 2000, Cynthia, Charles ve James 1997).

Alınan ücretin iş doyumunu nasıl etkilediğini inceleyen çalışmalarda farklı sonuçlar elde edilmiştir. Bazı araştırmacılar, ücretin temel doyumsuzluk nedenleri arasında yer aldığını belirtirken (Erigüç ve Yıldırım 2001, Cameron ve Stassen 2001, Gözüm 1996, Elibol ve ark. 2000, Aslan ve Akbayrak 2002, Karadağ ve ark. 2002). Diğer araştırmacılar iş doyumunu etkileyen değişkenler arasında

ücretin alt sıralarda yer aldığını ifade etmişlerdir (Şahin ve Durak Batıgün 1997). Buda toplumsal yada kültürel olarak paraya verilen değerle bağlantılı olabilir.

I.d. Terfiler:

Bireyler işlerinde başarılı olmak ve bir üst basamağa terfi etmek isterler. Terfi, işten elde edilen maddi geliri artırdığı kadar, bireyin sosyal statüsünü yükseltir ve toplum içindeki yerini olumlu yönde değiştirir. Terfi olma isteği fazla olan bireyler terfi etme olanağına sahip olduklarında iş doyumları artacaktır (Erdoğan 1999, Özgen, Öztürk ve Yalçın 2002). Başarılı çalışan, iş yerinde yükselme olanağına sahipse iş doyumunu artacaktır. İş yerinde terfi edebilecek kadroların dolu olması durumunda başarılı çalışan terfi olanağı bulamadığı için iş doyumunu giderek azalacaktır (Erdoğan 1999).

Yükselme fırsatları iş doyumunda değişen bir etkiye sahip gibi görünmektedir. Bunun nedeni yükselmenin birkaç farklı çeşitte olabilmesi ve yükselmeye eşlik eden ödüllerin çeşitlilik göstermesidir (Luthans 1992). Örneğin bireyin bir üst basamağa terfi etmesi halinde iş doyumunun artması söz konusu olmaktadır. Ancak üst düzeydeki terfiler alt düzeydeki terfilere göre daha fazla doyum sağlamaktadır. Bunun nedeni alt düzeylerdeki yükselmelerin yalnızca ücretin artışını sağlamasıdır. Üst düzeylerde yetki ve sorumluluk artışı ile iş doyumunu oluşturmaktadır (Halıcı ve Yurtseven 2002).

İş doyumunu artıran diğer bir etken de çalışan bireyin işyerinde bilgi ve becerilerini geliştirmek için sağlanacak olanaklardır. Bireyin bilgi ve becerileri geliştikçe yeterlilik duygusu, özgüven ve özsaygısı güçlenmekte, dolayısıyla işinden daha fazla doyum sağlayabilmektedir. İş yerindeki yükselme olanağı da çalışanın doyumunda istek derecesine göre değişecek biçimde önemli bir etken olmaktadır. Birey istediği düzeyde yükselme olanağını görebildiği ve yükselme politikasının adil olduğuna inandığı oranda doyum sağlamaktadır (Carol ve Boswell 1992, Aksayan ve Velioğlu 1992, Tyzen 2002).

I.e. Denetim:

Denetim iş doyumunun orta derecede etkili diğer bir kaynağıdır. Denetim tarzının iş doyumunu etkileyen iki boyutu vardır. Bunlardan biri “çalışan merkezli” denetimdir. Çalışan merkezli denetim, denetleyicinin çalışanın mutluluğuna ilgi gösterme derecesi ile ölçülür. Çalışanların işlerini nasıl “iyi” yaptığını kontrol etme, önerilerde bulunma, yardım etme ve onlarla iyi iletişim kurma yollarıyla çalışan merkezli denetim gerçekleştirilir (Luthans 1992).

Denetim tarzının diğer boyutu ise “katılım”dır. Katılımcı denetimde, yöneticiler çalışanlara kendi işleri hakkındaki kararlara katılma fırsatları sunarlar. Bu yaklaşım yüksek iş doyumuna neden olur (Luthans 1992). Çalışanların kararlara katılması, sonuçlar üzerinde sorumluluk almalarını gerektirir (Swansburg ve Swansburg 1999). Seren’in (2001) yaptığı çalışmada karar vermeye katılımın olmayışının hemşirelerde bir doyumsuzluk nedeni olduğu ve hemşirelerin katılımcı uygulamaya yönlendirildiklerinde daha az iş doyumsuzluğu yaşadıkları belirlenmiştir. Lucas (1991) hemşirelerin katılımcı yönetim şeklini yeğlediklerini belirtmiştir. Vural ve arkadaşları (1999) çalışmalarında katılımcı liderlik davranışı ve iş doyumunu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğunu saptanmıştır

I.f. Birlikte Çalışılan Kişiler:

Arkadaşça ve işbirlikçi çalışma arkadaşları iş doyumunu üzerinde düşük bir etkiye sahiptir. Çalışma arkadaşları destek, rahatlık, öneri ve yardım kaynakları olarak çalışana yardım eder. “İyi” bir çalışma ekibi işi daha çok hoşlanılabilir bir hale getirir (Luthans 1992). Blegen (1993) iş doyumunu ve “iş arkadaşları ile iletişim” arasında orta derecede pozitif yönde bir korelasyon saptamıştır. Diğer taraftan, iş arkadaşları ile ilişkiler Karadağ ve arkadaşları (2000)’nin çalışmasında ikinci sırada, Aslan, Akbayrak (2002) ve Elibol ve arkadaşları (1999)’nin çalışmalarında ise üçüncü sırada doyum faktörü olarak yer almıştır .

I.g. Güvenlik:

Güvenlik, iş doyumunu etkileyen faktörler arasında en başta gelenlerdendir. Görevi kaybetme korkusu, bireyde hem fiziksel hem psikolojik olarak sorun yaratmaktadır ve bu da doyumunu tehdit eden bir tehlike yaratır. Güvenlik konusu aynı zamanda sağlığı da ilgilendiren bir kavramdır. Birey sağlığı için tehlike arzeden bir ortamda çalışmak istemez. Her türlü güvenlik önleminin alındığı bir ortamda çalışmak bireyi mutlu kılacaktır (Cynthia, Charles ve James 1997, Diane ve Martin 1995).

I.h. Yönetim Biçimi, Yöneticilerle İlişkiler:

Yönetim ve yöneticiler iş doyumunun önemli kaynaklarıdır. Ekip çalışmasına elverişli olan, bireylerin verilen hizmetlere ilişkin kararlara katılmasına olanak veren ve ekip üyeleri arasında açık iletişim olanakları sağlayan yönetim biçimleri çalışanlara daha yüksek doyum sağlamaktadır. Uzmanlar yöneticilerin dostça, nazik, hoş ve samimi olması, çalışanın sağlığına ve kişisel sorunlarına eğilmesi, iş dışı sorunları ile ilgilenmesi durumunda iş doyumunun önemli ölçüde artacağını vurgulamışlardır (Aksayan ve Velioğlu 1992, Diane ve Martin 1995, Baysal 1981).

I.i. Çalışma Ortamı ve Koşulları:

Çalışanlar ısı, nemi, havalandırması, ışığı, sessizliği, rahatlığı ve tehlikesiz oluşu yönlerinden çalışmaya elverişli koşulları olan işyerlerini yeğlemekte ve bunlara yüksek değer vermektedir. Ayrıca, çalışanların çoğu işyerlerinin evlerine yakın, çalıştıkları binanın temiz ve işleri için gerekli araç-gereçlerin uygun ve kullanılabilir olmasını istemektedirler. Bireylere bu olanakların sağlanmaması durumunda, çalışan işlerini yapmakta zorlanacaktır ve doyumsuzluk yaşayacaktır. Çalışma ortamına ve koşullarına bağlı iş doyumsuzluğunun altında çoğu kez bireylerin kaygılarının, işe karşı olumsuz tutumlarının, psikolojik sorunlarının bulunduğu vurgulanmaktadır. Bu nedenle, çalışma koşullarından yakınmanın altında başka ne gibi sorunların bulunduğu

araştırılması ve çözülmesi, çalışanların doyumunun yükseltilmesinde dikkate alınmalıdır (Çimen ve Şahin 2000, Diane ve Martin 1995).

I.j. Örgütsel Faktörler:

Çalışma koşulları, iş güvenliği, örgüt büyüklüğü ve örgüt politikaları iş doyumunu ile ilişkili örgütsel faktörleri oluşturmaktadır. İş doyumunu etkileyen örgütsel faktörler ise iş güvenliği, örgüt büyüklüğü ve örgüt politikalarıdır (Şahin ve Durak Batıgün 1997, Özgen, Öztürk ve Yalçın 2002). İş güvenliğine sahip olan çalışanların iş doyumlarının yüksek olduğu belirtilmektedir (Özgen, Öztürk ve Yalçın 2002). Küçük örgüt çalışanlarının iş doyumlarının büyük örgüt çalışanlarının iş doyumlarına göre daha yüksek olduğu bildirilmektedir (Gren 2000).

II. Bireysel Özellikler

Yaş, cinsiyet, çalışma süresi, eğitim düzeyi, zeka, kişilik, medeni durum, sosyo-kültürel çevre, genel yaşam tutumu, meslek seçimi ve meslek ile ilgili geleceğe yönelik düşünceler iş doyumunu etkileyen bireysel özelliklerdir.

II.a. Yaş:

İleri yaştaki çalışanların iş doyumlarının gençlere göre daha yüksek olduğu bildirilmektedir (Ergin 1997). Çalışma yaşamına yeni başlayan kişilerin başlangıçta bir ideal olarak beklentileri yüksektir. Çalışma yılı dolayısıyla yaş ilerledikçe çalışanlar beklentilerini idealden gerçekçi seviyelere çekmekte ve kendilerini çalışma koşullarına daha iyi uyarlayabilmektedirler (Erdoğan 1999). Gençlerde iş doyumunun ileri yaştakilere göre işe başlamanın yarattığı uyum sorunları, kıdem yetersizliğine bağlı elde ettikleri düşük gelir, statü özellikleri bakımından alt basamaklarda olma ve deneyimsizlik nedeniyle problemleri daha stresli olarak değerlendirme olabilir (Ergin 1995).

Yaşın iş doyumuna etkisine ilişkin farklı görüşler vardır. Diane ve Martin (1995) makalelerinde Herzberg'in yaş ile doyum arasındaki ilişkiyi 'U' şeklinde bir eğri ile açıklamaya çalıştığı, çalışma yaşamına erken başlayan genç yaştaki bireylerde, yüksek olan iş doyumunun, otuz yaşına doğru düştüğünü, daha sonra yaş ilerledikçe çalışma yaşamının sonuna kadar yükselmekte olduğu ifade etmişlerdir. Diğer bir görüşte ise, insanların deneyim nedeniyle uyumlarının arttığı, böylece işlerinden daha doyumlu oldukları belirtilmektedir (Hayran ve Aksayan 1991). Genç yaşlardaki insanların yükselme ve iş koşullarına ilişkin aşırı beklentilerinin olması ya da iş seçimi ve iş güvencesine ilişkin kuşkularının bulunması nedeniyle, işlerinden daha az doyum sağladıkları savunulmaktadır (Diane ve Martin 1995, Hayran ve Aksayan 1991).

Ayrıca yaşlı çalışanların beklentilerinin daha düşük ve gerçekçi seviyelerde olması, iş koşullarına kendilerini daha iyi alıştırmış olmaları gibi nedenlerle yaşlılarda başlangıçta yüksek olan iş doyum düzeylerinin daha sonra ilerlemelerin daha az sıklıkla olması ve emeklilik gerçeklerine yönelmeleri sonucunda, düştüğü görülmektedir (Çimen ve Şahin 2000, Erigüç 2000).

II.b. Cinsiyet:

Cinsiyetin iş doyumunu ile ilişkisini inceleyen araştırmalar, bu konuda birbirleriyle çelişkili sonuçlar göstermektedir. İş doyumunu ile cinsiyet arasındaki ilişkiyi inceleyen bazı araştırmalarda, cinsiyetin iş doyumunu yönünden bir etken olduğu gösterilmiş, ancak hangi cinsin daha çok doyum sağladığı konusunda tutarsızlıklar görüldüğü belirlenmiştir (Kader 1994, Erigüç 2000).

Yapılan çalışmalardan bazıları, erkeklere göre daha kötü koşullar altında çalışan kadınların işlerinden daha çok doyum elde ettiklerini göstermiştir (Kader 1994, Erigüç 2000). Diğer yandan Baysal (1981) kadınların iş doyumsuzluğunu eş ve annelik rollerinin öncelikli olması nedeniyle çalışma yaşamında üst düzey gereksinimlerini gidermeyi amaçlaması ve işlerin parasal ya da fiziksel ödülleri onlar için daha önemli olmasına bağlanmıştır.

II.c. Çalışma Süresinin Uzunluğu:

İş doyumunun çalışma süresinden etkilenme durumu farklı görüşlerle ortaya konulmuştur. Cimete'nin (1996) araştırmasında, on yıl ve daha fazla çalışan hemşirelerin iş doyumlarının, diğer gruplardan daha yüksek, çalışma süresi 1-4 yıl olanların ise daha düşük olduğu görülmektedir. Bunun yanı sıra, meslek ve işyerindeki çalışma süresi ile iş doyumunu arasında anlamlı ilişki bulunmayan araştırmaların olduğu da görülmektedir. Aksayan'da (1990) hemşirelerin meslekte geçirdikleri süre ve işyerindeki çalışma süreleri ile iş doyumunu arasında anlamlı bir ilişki olmadığını bulmuştur.

Yapılan bir çalışmada, iş doyumunun meslek /hizmet süresi fazla olan personelde yüksek olduğu, en düşük iş doyumunu düzeylerinin çalışma süreleri az olan personelde görüldüğü, meslekte ve /veya iş yerindeki çalışma süresi ile iş doyumunu arasındaki ilişkiye bakıldığında, bu sürelerin artmasıyla iş doyumunun da arttığı belirtilmektedir (Erigüç 2000).

II.d. Eğitim Düzeyi:

Araştırmalarda, eğitim ile iş doyumunu arasındaki ilişkinin her zaman tutarlı olmadığı ve değişimler gösterdiği görülmüştür. Eğitim düzeyi daha yüksek olan çalışanların, yetenekleri nedeniyle daha iyi işlerde çalışma nedeniyle daha doyumlu olabilecekleri düşünülmektedir. Ancak bunu destekleyen bulgular azdır. Bazı araştırma sonuçları; eğitim düzeyi yükseldikçe iş doyumunun azalacağı doğrultusunda sonuçlar belirlemiştir (Aksayan 1990, Erigüç 2000). Aynı zamanda bu konuda bazı yazarlar, eğitim düzeyi yüksek olan kişilerin kendilerine seçtikleri referans gruplarının koşulları ile kendi koşullarını karşılaştırdıklarını ve yaptıkları kıyaslama sonucu doyumsuz olduklarını belirtmektedir. Örneğin üniversite mezunları, kendi yöneticilerini referans grubu olarak seçip, ücretlerini onların ücretleri ile karşılaştırdıklarından ücret konusundaki doyumları düşük olmaktadır (Aksayan 1990, Erigüç 2000).

II.e. Zeka:

İş doyumunu etkileyen bireysel özelliklerden bir diğeri ise bireylerin zeka düzeyleridir. Baysal (1981) pek çok iş ve meslek için belirli bir zeka düzeyinin gerekli olduğunu ve zeka düzeyinde herhangi bir sapma durumunda ise bireyin iş doyumsuzluğu yaşayabileceğini vurgulamaktadır.

II.f. Kişilik:

Çalışanların kişilik yapılarının iş doyumlarına etkisini inceleyen araştırmalar, doyum düzeyi yüksek olan bireylerin daha esnek ve kararlı kişiliği olan, işlerinde doyumsuz olan bireylerin ise amaçlarını seçmede gerçekçi olmayan, çevresel güçlükleri yenemeyen ve katı bir kişilik yapısına sahip bireyler olduğunu göstermiştir (Aksayan 1990). Kendine güvenen ve öz benlik saygısı yüksek çalışanların daha çok doyum sağladıkları bildirilmektedir (McNeese-Smith 1996). Araştırma sonuçlarına göre; kişinin kendini gerçekleştirme düzeyine ulaştığı bir işte çalışması durumunda ortaya çıkan bazı pozitif durumlar vardır. Bu durumlar incelendiğinde; çalışanın işine daha çok değer verdiği, başarı sonucunda daha çok güdülendiği, daha yüksek sorumluluk almaya istekli olduğu, adil yükselmeye daha çok yandaş olduğu belirlenmiştir (Aksayan 1990, McNeese-Smith 1996). Ayrıca çalışanın övülmeye, onaylanmaya daha az gereksinme duyduğu eleştiriden daha az etkilendiği, işi ile ilgili çatışmaya daha az düştüğü ve daha az uyum mekanizmalarına başvurduğu bildirilmiştir (Aksayan 1990, McNeese-Smith 1996).

II.g. Medeni Durum:

İş doyumunu ile ilgili sık sık çalışılan değişkenlerden biri olan medeni durumun, iş doyumunu etkileyen bir değişken olduğu kabul edilmektedir. Evliliğin kişilere daha düzenli bir yaşam sağladığı, bu açıdan iş doyumunu arttırdığı düşünülmektedir (Erigüç 2000).

Hayran ve Aksayan'ın (1991) pratisyen hekimler, Erigüç'ın (2000) hekim ve hemşireler, Özaltın'ın (1997) hemşireler üzerinde yaptıkları araştırmalarda, evlilerin iş doyumunun bekarlara göre daha yüksek olduğu görülmüştür.

II.h. Sosyo-Kültürel Çevre:

Bireyin sosyo-kültürel çevresinin de iş doyumunu etkilediği belirtilmektedir. Çalışanların iş koşulları orta düzeyde, çevre (toplum) koşulları kötü ise, bu durumun iş doyumunu düşürdüğü belirtilmektedir (Çimen ve Şahin 2000). Ayrıca çalışanların işlerinin sağladığı olanaklar ile toplumun yaşam biçimini karşılaştırma eğilimi gösterdikleri ve bunların birbirlerine yaklaştığı ölçüde daha doyumlu oldukları bulunmuştur (Baysal 1981). Bazı araştırmalarda özellikle eşlerin işlerindeki statüleri, çalışan kadınların en küçük çocuklarının yaşları, ailenin gelir düzeyi gibi sosyo-kültürel değişkenlerin iş doyumunu düzeylerinde farklılık yarattığı saptanmıştır (Çimen ve Şahin 2000, Baysal 1981).

II.i. Genel Yaşam Tutumu:

Bireylerin genel yaşam tutumları da iş doyumunu etkilemektedir. İşinden doyum bulamayanların, iş dışındaki genel yaşamlarından da doyum bulamadıkları belirtilmektedir (Aksayan 1990). İşlerini orta düzeyde olarak değerlendiren bazı bireyler, aile ve toplum yaşamlarından çok doyumlu olabilir. Bu durumda iş doyumları oransal olarak düşüktür. Bazı bireylerin aile ve toplum yaşamları doyumsuzlukla doludur, ancak onlarda işlerini orta düzeyde olarak değerlendirebilirler. Bu, iş doyumlarının oransal olarak yüksek olduğu anlamına gelir. Genel yaşam doyumunu ile iş doyumunu arasındaki bu ilişkiye, birinin diğerine 'saçılma etkisi' denir (Aksayan 1990, Baysal 1981).

II.i. Meslek Seçimi:

Meslek seçimi ile iş doyumunu arasındaki ilişkinin araştırıldığı araştırmalarda ilginç sonuçlara ulaşıldığı belirtilmektedir (Erigüç 2000, Musal, Elçi ve Ergin 1995). Meslek seçimini doğru yapan, kendine uygun bir meslekte

çalışma yaşamını sürdüren kişilerin, işlerinden yüksek düzeyde doyumlu olacakları düşünülebilir. Doğru meslek seçmediğini, başlangıç noktasına dönülebilse başka bir mesleği tercih edeceğini bildiren sağlık personelinin genellikle doyumsuz olarak çalışmakta oldukları saptanmıştır (Erigüç 2000). Diğer yandan, doğru karar verdiğini, aynı mesleği tekrar seçeceğini bildirenlerin de yüksek doyum düzeyinde çalışmamakta olduğu bulunmuştur (Erigüç 2000, Musal, Elçi ve Ergin 1995).

II.j. Meslek İle İlgili Geleceğe Yönelik Düşünceler:

Çalışanların meslekleri ile ilgili olarak gelecek için neler düşündükleri konusunda akla gelen ilk olasılıkların işinden ayrılma, ayrılmayı düşünme, mesleği bırakma olduğu belirtilmektedir (Erigüç 2000). Yapılan araştırmalarda bu düşüncede olan sağlık personelinin iş doyumunun, bu düşüncede olmayanlara göre daha düşük olduğu görülmüştür. İş doyumunun, işten ayrılma kararı ile ilişkili olduğu, iş doyumunu arttıkça ayrılma düşüncesinin azaldığı belirtilmektedir (Aksakal ve ark 1999). Öte yandan, iş doyumunun etkileri personelin meslekleri ile ilgili geleceğe yönelik düşünceleri, ücretin yeterli olması, başka yerden yapılacak teklif ve koşulların düzelmesi gibi gerekçelere bağlanmıştır (Erigüç 2000). Doyum düzeyi yüksek olmayan ve meslekten ayrılma düşüncesinde olmayan personelinde zorunluluk nedeniyle çalıştığı ve bu sağlık personelinin doyumsuz bir şekilde çalışma yaşamı sürdürdüğü ortaya konmuştur (Erigüç 2000, Aksakal ve ark 1999).

2.4 İş Doyumsuzluğu ve Sonuçları

2.4.1 İş Doyumsuzluğunun Bireysel Sonuçları

İş doyumsuzluğunun sonucunda; yaşam doyumunu, fiziksel ve ruhsal sağlığı olumsuz yönde etkilemektedir. Yaşam doyumunu bir bütün olarak yaşamdan alınan doyum ya da tercih edilen kriterlere göre, kişinin yaşam kalitesinin toptan değerlendirimi olarak tanımlanmaktadır. Son yıllarda yapılan bazı araştırmalarda iş doyumsuzluğunun birey sağlığı üzerinde olumsuz etkileri olduğu gösterilmiştir

(İbrikçi ve Pektekin 1992, Aydın ve Kutlu 2001). Çalışanın daha tecrübeli olması sonucunda, yaşantısı ile ilgili bir çok sorununu çözmüş olması, bununla birlikte daha iyi bir gelir ve statü sahibi olması, işine yakın ve hakim oluşu iş doyumunun yanı sıra sosyal alan dışında tüm alanlarda yaşam kalitesini de olumlu etkilemektedir. Bireylerin algıladıkları bir sorun ya da hastalık varlığı yaşam kalitesi kadar iş doyumunu üzerinde de olumsuz etkiye yol açmaktadır (Ersel 2003).

Locke makalesinde (1976) Sales'in bireyin verilen işten hoşlanma derecesi ile aynı sürede kandaki kolesterol düzeyi arasında negatif bir ilişki bulunduğunu söylemiştir. Bu doğrultuda iş doyumsuzluğu arttıkça fiziksel sağlıkta olumsuz yönde etkilenmektedir.

İş doyumsuzluğunun kendisi başlı başına hoş olmayan ruhsal bir durumdur ve aynı zamanda ruh sağlığını olumsuz yönde etkileyen bir etkendir. Araştırmalara göre; iş çevrelerinde psikolojik gereksinimlerini yeterince karşılayamayan çalışanların, ruh sağlıklarının düşük ya da en fazla orta düzeyde olduğu, psikolojik gereksinimlerini karşılayan çalışanların ise, ruh sağlıklarının yüksek olduğu gösterilmiştir (Aksayan 1990, Baysal 1981).

2.4.2 İş Doyumsuzluğunun Örgütsel Sonuçları

İş doyumsuzluğu oluştuğunda örgütsel sonuçları; çalışanların işe devamsızlıkları, işten ayrılmak istemeleri ve iş veriminin olumsuz etkilenmesidir. İş doyumunu ile işe geç gelme veya gelmeme arasında ters yönde bir ilişki vardır. İş doyumunu yükseldikçe işe geç gelme veya gelmeme eğilimleri azalmaktadır (Ergenç 1992).

Araştırma bulgularına göre iş doyumunu düzeyi azaldıkça, çalışanın işi bırakma isteğinde artış olmaktadır. İşte kalma süreleri incelendiğinde; işin yalnızca maddi yönden doyumunu yaşayan çalışanların, işin toplumsal yönünden doyum yaşayan çalışanlara oranla işte kalma süreleri daha kısadır (Carol ve Boswell 1992).

İş verimini sağlamak için öncelikle iş gücünün etkin bir şekilde kullanılması, onu oluşturan bireylerin işe uyumunu ve iş doyumunu sağlamak temel koşul olmaktadır. Aksayan (1990) çalışmasında da bu iki değişken arasında yüksek bir ilişki saptanamamıştır. Baysal'ın (1981) bildirdiğine göre; işinden doyum sağlayamayan bir kişinin verimlilik düzeyi yüksek olabildiği gibi, doyumlu olan bir kişi de her zaman yüksek verimliliğe ulaşamamaktadır.

2.4.3 Ebelik ve İş Doyumu

İş doyumunun bireysel ve örgütsel düzeydeki etkilerine ve özellikle doyumsuzluğun sonuçlarına, ebelik mesleği açısından bakıldığında, meslek üyelerinin işlerinden doyum sağlamasının önemi açıkça görülmektedir. Seyhan ve arkadaşları (2003) araştırmalarında iş doyum ve verimlilik arasında kuvvetli bir ilişki saptanamıyorsa da mantıksal olarak düşünüldüğünde, işinden doyum sağlamayan bir ebeğin yorgunluk, baş ağrısı ve benzeri fiziksel rahatsızlıkları yaşayabileceği ya da anksiyete düzeyinin yükselmesi nedeniyle kendini işine veremeyeceği, hizmetlerini aksatacağı söylenebilir. Bunun yanı sıra, işinden sürekli yakınma, işini eleştirme ile birlikte iş devri, işe geç gitme, işi yavaşlatma, işe devamsızlık ve iş kazaları gibi hizmetlerin sürekliliği açısından sorun yaratacak davranışlar gösterebilir. Doyumsuzluk düzeyinin artması ile birlikte ya işyeri değiştirme ya da meslekten tamamıyla ayrılma biçiminde işten ayrılma davranışı da gösterebilir (Silah 2001).

Bu bağlamda ebeler üzerinde yapılan çalışmaların kısıtlı olması ve ebelik mesleğinin hemşirelik mesleği ile benzer çalışma koşulları düşünüldüğünde çeşitli kaynaklarda hemşirelerin işten ayrılma davranışı ile iş doyumsuzlukları arasındaki ilişki farklılık göstermektedir (Metcalf'ın 1986, Gözüm 1996, Durmuş 2003). Örneğin, Larson ve arkadaşları (1984) hemşirelerin %30'unun işten ayrılma nedeni olarak iş doyumsuzluklarını gösterdiklerini belirlenmiştir. Bunun yanında hemşirelerin işten ayrılma kararlarında aile yapısı, sosyal değerler ve ekonomik sorumlulukların olduğu belirlenmiştir. Zuraikat ve Mc Closkey'nin (1986) ve Metcalf'ın (1986) yaptıkları çalışmalarda hemşirelerin iş doyum düzeyini ne

doyumlu nede doyumsuz olarak (nötr) belirlenmiştir. Jansen'in (1996) halk sağlığı hemşireleri üzerine yaptığı çalışmada da hemşirelerin iş doyum puanının orta düzeyde olduğunu bulmuştur. Ülkemizde hemşirelerin iş doyum düzeyi ile ilgili yapılan çalışma sonuçları da farklılık göstermektedir. Aksayan(1990), Gözüm (1996), Sever'in (1997) ve Engin (1999) hemşirelerin genel iş doyum düzeyleri nötr düzeyde, Durmuş (2003), Çimen ve Şahin (2000) Canbaz ve arkadaşlarının da yapmış oldukları çalışmalarda hemşirelerin iş doyum düzeyleri düşük düzeyde bulunmuştur.

İş doyumsuzluğunun çıktıklarına bakıldığında; iş devri, devamsızlık performansta düşme ve iş kazalarına yatkınlığı arttırmaktadır. Bu durumda hizmetin sürekliliği ve niteliği tehlikeye düşecektir. Çalışma hayatında amaç, çalışanların ihtiyaçlarını tatmin etme yoluyla verimliliği arttırmaktır. Burada doyumun mu performansı etkilediği, yoksa performansın mı doyumunu etkilediği önemlidir. Genellikle çalışanların çoğunun yüksek performansları için ödüllendirildiği, düşük performansları için ise cezalandırıldıkları bilinmektedir. Böylece, çalışanlar daha yüksek performansa ulaşmada başarılı oldukları ölçüde, daha fazla ödül (daha az ceza) alacaklardır. Bu da iş doyumunu pozitif yönde etkileyecektir (Silah 2001).

Çalışma yaşamında çalışanların işleri hakkında neler hissettikleri, bu duygularının işlerinin hangi yönlerini ilgilendirdiği önemli bulunmaktadır. İş doyumunu taramalarının bir yararı da oluşturduğu iletişimidir. Tarama planlandıkça, yürütüldükçe ve sonuçlar tartışıldıkça, her yönde iletişim gerçekleşir. Bir diğer yararı, tutumların gelişmesidir. Kimileri için tarama duygusal bir boşalma yada bir iç dökme aracıdır. Kimileri de, yönetimin çalışanlarla ilgilendiğinin somut bir kanıtı ve yönetime karşı daha iyi duygular beslemenin nedenidir (Silah 2001, Davis ve Newstrom 1989).

Bu bağlamda incelendiğinde ebelerin iş doyum düzeylerinin yüksek olması, öncelikle hizmet verdiği 15-49 yaş kadın grubu, gebe, lohusa ve yenidoğanın kaliteli bakım almasını sağlayabilir. Ayrıca doyum düzeyinin yüksek olması ebelerin çalıştıkları kurumun hedeflerini gerçekleştirmesine katkıda

bulunacaktır. Ebelerin iş doyum düzeyleri belirlenip iş doyumunun azalma nedenleri öğrenilir ise ebelerin iş doyumunu arttıracak etkinlikler planlanabilecektir. Bu etkinliklerle ebelerin, pozitif düşünme, otonomi kullanma, kendini uygun bir dille ifade edebilme gibi kazanımlar edinmeleri sağlanabilir ve motivasyonları artırılabilir. Böylece, hem bakım veren hem de bakım alan bireyler yararına bir hizmet sunumu ortaya çıkacak ve kaliteli hizmet sunumundan söz edilebilecektir. Ayrıca bu durumun yöneticiler ile ebeler arasındaki iletişimini de olumlu yönde geliştirecektir. Ebelerin çalıştıkları kurumda performansları arttıkça işten aldıkları doyumda artacak, bununla birlikte iş doyumunu arttıkça ebeler çalıştıkları kurumda daha çok performans gösterebileceklerdir.

4. ARAŞTIRMANIN GEREÇ VE YÖNTEMİ

4.1 Araştırmanın Tipi:

Bu çalışma, Sivas il belediye sınırları içerisinde yer alan hastane ve sağlık ocaklarında çalışan ebelerin iş doyum düzeylerini ve iş doyum düzeylerinin bazı sosyo-demografik özelliklerle ilişkisini belirlemek amacıyla tanımlayıcı olarak yapılmıştır.

4.2 Araştırmanın Yeri:

Araştırma, Sivas'taki Sivas Sultan I.İzzettin Keykavus Devlet Hastanesi, Cumhuriyet Üniversitesi Araştırma ve Uygulama Hastanesi, Sivas Devlet Hastanesi, Ana Çocuk Sağlığı ve Aile Planlaması Merkezi ve 19 sağlık ocağında yapılmıştır.

Çizelge 1. 2005 yılı Sivas İl belediye sınırları içerisinde yer alan hastane ve sağlık ocaklarında çalışan ebe sayılarının durumu.

SAĞLIK KURULUŞU	SAĞLIK MÜDÜRLÜĞÜ KAYITLARINDAKİ EBE SAYILARI	KATILAN EBE SAYILARI
Sultan I. İzzettin Keykavus Devlet Hast.	116*	34
Sivas Devlet Hastanesi	17**	0
Cumhuriyet Üniv. Arş. ve Uygulama Hast.	6	5
Ana Çocuk Sağlığı ve Aile Planlaması Merkezi	6	5
Alibaba Sağlık Ocağı	5	3
Aydoğan Sağlık Ocağı	8	4
Çayyurt Sağlık Ocağı	6	1
Demircilerardı Sağlık Ocağı	5	5
Emek Sağlık Ocağı	16	8
Esentepe Sağlık Ocağı	8	6
Çarşıbaşı Sağlık Ocağı	4	4
Fatih Sağlık Ocağı	3	3
Gökmedrese Sağlık Ocağı	6	3
Gültepe Sağlık Ocağı	3***	0
Kadıburhanettin Sağlık Ocağı	5	1
Karşıyaka Sağlık Ocağı	3	1
Kılavuz Sağlık Ocağı	6	2
Kızılırmak Sağlık Ocağı	9	6
Mehmet Akif Ersoy Sağlık Ocağı	6	5
Mimar Sinan Sağlık Ocağı	7****	0
Orhan Gazi Sağlık Ocağı	3	3
Şeyh Şamil Sağlık Ocağı	3	3
4. Eylül Sağlık Ocağı	6	4
TOPLAM	257	106

* Kurumlarda çalışan ebe sayısının Sağlık Müdürlüğünden alınan sayısından çok altında olduğu ve ebelerin üroloji, nöroloji, dahiliye v.b. servislerde hemşire olarak çalıştığı belirlenmiştir.

** Kurumların birleştirilmesi projesi nedeniyle kadın doğum servisleri kapatılmıştır ve ebelerin üroloji, nöroloji, dahiliye v.b. servislerde hemşire olarak çalıştığı belirlenmiştir.

*** Uygulama tarihleri arasında kurumda çalışan ebelerden biri doğum izninde, diğer iki ebe ise geçici görevlendirme ile farklı bir kurumda görev yapmaktadır.

**** Ebeler araştırmaya grup olarak katılmayı kabul etmemişlerdir.

4. 3 Araştırmanın Evreni ve Örneklemi:

Araştırmanın evrenini; Sivas il belediye sınırları içerisinde yer alan hastanelerde ve sağlık ocaklarında çalışan 257 ebe oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise 15-49 yaş kadın, gebe, lohusa ve yenidoğan ile birebir çalışan ve araştırmaya katılmayı kabul eden toplam 106 ebe oluşturmaktadır.

4. 4 Araştırmanın Sınırlılıkları:

İşin çeşitli yönleriyle algılanması ve birey için bir anlam ifade etmesi sürecinin genellikle bir iş yerinde en az 6 ay çalışanlarda tamamlandığı (Larson ve arkadaşları 1984) görüşünden hareketle, aynı işyerinde 6 aydan az çalışma süresi olan ebeler çalışma kapsamına alınmamıştır. Ayrıca 15-49 yaş kadın, gebe, lohusa ve yenidoğan ile birebir çalışmayan ebeler çalışma kapsamına alınmamıştır.

4.5. Veri Toplama Araçları:

4.5.1 Veri Toplama Formunun Hazırlanması

Araştırmanın verileri, ebelere yönelik sosyo-demografik soru formu ve hemşirelik iş doyum ölçeği ile toplanmıştır.

a. Bilgilendirilmiş Onam Formu (Ek-1)

Bu form ebelerin bu araştırmaya kendi istekleri ile katıldıklarını gösteren bir belge olarak araştırmacı tarafından hazırlanmıştır. Formda araştırmanın amacı ve yararları kısaca anlatılmıştır.

b. Ebelere Yönelik Sosyo-Demografik Soru Formu (Ek-2)

Bu form araştırmacı tarafından hazırlanmış olup ebelerin sosyo-demografik özelliklerine ilişkin bilgileri içeren 23 sorudan oluşmaktadır. Ebelere yönelik sosyo-demografik soru formu; ebelerin tanıtıcı özelliklerini (yaş, medeni durum, eğitim durumu), çalışma durumlarını, mesleklerini ve çalıştıkları iş yerini

seçme nedenlerini ve mesleği kendilerine uygun bulma düşüncelerini ortaya koyan sorulardan oluşmaktadır.

c. Hemşirelik İş Doyum Ölçeği (Ek-3)

“Hemşirelik İş Doyum Ölçeği” Aksayan tarafından 1990 yılında geliştirilmiş ve aynı kişi tarafından ölçeğin geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları yapılmıştır. Hemşirelik İş Doyum Ölçeğinde, hemşirelerin iş doyumuna etki edebileceği düşünülen işe ilişkin dokuz boyut bulunmaktadır. Bu iş boyutları şunlardır;

- a. Yapılan işin kendisi/içeriği,
- b. Ücret,
- c. İş güvenliği,
- d. Gelişme olanakları,
- e. Yükselme olanakları,
- f. Çalışma ortamı ve koşulları,
- g. Yönetim biçimi,
- h. Yöneticilerle ilişkiler,
- i. Çalışma arkadaşlarıyla ilişkiler.

Hemşirelerin gruplanan bu boyutlara 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. Sağlık sektöründe hemşire ve ebelerin benzer koşullarda çalıştıkları gözönüne alınarak, ebelere “Hemşirelik İş Doyum Ölçeği” seçilmiştir.

4.5.2 Veri Formlarının Uygulanması

Araştırmacı tarafından sağlık ocaklarında çalışan ebelere formlar 15.06.2005 ile 15.07.2005 tarihleri arasında uygulanmıştır. Yıllık izinlerin olduğu

döneme rastlaması nedeniyle çalışmaya ara verilmiş ve araştırmacı tarafından hastanede çalışan ebeler formlar 15.09.2005 ile 15.10.2005 tarihleri arasında uygulanmıştır. Ebelerden güvenilir yanıtlar alabilmek ve formların eksiksiz doldurulması için uygulama öncesi araştırma konusu ve amacı hakkında bilgi verilmiş ve ardından bilgilendirilmiş onam formunu ebelerin okuması sağlanarak imzalatılmıştır. Ebelere yönelik sosyo-demografik soru formu ve Hemşirelik İş Doyum Ölçeği için ise ebelerin iş yoğunlukları çalışma düzenlerinin farklılıkları göz önünde bulundurularak formların eksiksiz doldurulması için 2-7 gün arasında zaman tanınmış, zaman kısıtlamasına gidilmemiştir.

4.5.3 Verilerin Değerlendirilmesi

Araştırma kapsamına alınan 106 ebeye ilişkin veriler bilgisayara yüklendikten sonra SPSS 10.0 (Statistical Package For Social Science) paket programı kullanılarak değerlendirilmiştir (Aksakoğlu 2001, Özdamar 2001).

a. Ebelere Yönelik Sosyo-Demografik Soru Formunun Değerlendirilmesi

Ebelerin sosyo-demografik özelliklerini içeren soru formundaki verilerin değerlendirilmesinde sayı ve yüzde tabloları kullanılmıştır (Aksakoğlu 2001, Özdamar 2001). Ebelerin sosyo-demografik özelliklerinin iş doyumuna düzeyine etkisini değerlendirmek için bazı testler kullanılmıştır. Parametrik analiz koşulları taşıyan, ölçümle belirlenmiş iki sürekli veri grubunun ortalamalarının karşılaştırılmasında student t- testi, parametrik analiz koşulları taşımayan, tek yönlü varyans analizi değerlendirmek için Kruskal Wallis varyans analizi, bağımsız iki grup için parametrik koşulları yerine getiren verilerde Mann-Whitney U testi, ikiden fazla grup veri ve veri gruplarının ortalamalar arasında fark olup olmadığını belirlemek ve fark varsa nereden kaynaklandığını öğrenmek için ise One-Way Anova testi kullanılarak veriler değerlendirilmiştir. Önemlilik değerlendirilmesinde p'nin aldığı değer $p > 0.05$ ise anlamsız, $p \leq 0.05$ ise anlamlı olarak değerlendirilmiştir.

b. Hemşirelik İş Doyum Ölçeğinin Değerlendirilmesi

Ebelerle benzer çalışma koşulları olan hemşireler için geliştirilen Hemşirelik İş Doyum Ölçeği içerisinde bulunan her madde, hemşirelerin önce istek düzeylerini, sonrada algılama düzeylerini ölçme amacıyla iki değişik biçimde ifadelendirilmiştir. İşin boyutları içerisindeki maddelere ilişkin istek düzeylerini değerlendirmek için kullanılan ifadelere 1-4 arası puanlar verilerek sıralayıcı ölçek kullanılmıştır.

Mutlaka isterim	: 4,
Çoğunlukla isterim	: 3,
Biraz isterim	: 2,
Hiç istemem	: 1 olarak değerlendirilmiştir.

Çizelge 2'de İşin değişik boyutları ile ilgili ölçme aracında bulunan madde sayısı ve o boyuttan alınabilecek puan aralığı görülmektedir.

Çizelge 2. Ölçme aracında işin boyutları ile ilgili madde sayısı ve puan aralığı

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
Yöneticiler ve İlişkiler	10	0-30
Çalışma Arkadaşları İle İlişkiler	8	0-24

İşin değişik boyutlarına ilişkin doyum puanını hesaplarırken, boyutlar arasındaki madde sayısı farkından kaynaklanan güçlükleri ortadan kaldırabilmek amacıyla öncelikle boyuta ilişkin puanlar standartlaştırılmıştır. Bunun için aşağıdaki formül kullanılmıştır.

$$\text{Boyutun Standart Puanı} = \frac{\text{Boyuttan Alınan Ham Puan}}{\text{Boyutun Tavan Puanı}} \times k$$

Boyuttan alınan ham puan, boyuta ilişkin maddelerin doyum puanlarının toplanmasıyla, boyutun tavan puanı ise, boyuta ilişkin madde sayısının üçle çarpımından elde edilmiştir, k'da 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.

Hastanelerde ve sağlık ocaklarında çalışan ebeler arasında işin boyutlarına ilişkin ve genel iş doyumları bakımından fark olup olmadığını değerlendirmek için parametrik analiz koşulları taşıyan, ölçümle belirlenmiş iki sürekli veri grubunun ortalamalarının karşılaştırılmasında student t- testi kullanılmıştır. Önemlilik değerlendirilmesinde p'nin aldığı değer aynen belirtilip, aradaki istatistiksel fark $p > 0.05$ ise anlamsız, $p \leq 0.05$ ise anlamlı olarak değerlendirilmiştir.

5. BULGULAR

Bu bölümde, araştırmanın kapsamına alınan ebelerin sosyo-demografik özellikleri, çalışma koşulları, meslek ile ilgili düşünceleri ve bu özelliklerine göre iş doyum puan ortalamaları ile ilgili veriler yer almaktadır.

Tablo 1'de, ebelerin sosyo-demografik özelliklerinin dağılımı gösterilmiştir.

Tablo 1: Ebelerin Sosyo-demografik Özelliklerinin Dağılımı

Sosyo-demografik Özellikler	Sayı	%
Yaş Grupları		
22-26 yaş	23	21.7
27-31 yaş	41	38.7
32-36 yaş	25	23.6
37 ve üzeri	17	16.0
Medeni Durum		
Evli	89	84.0
Bekar	17	16.0
Oturduğu Ev		
Kendi Evi	35	33.0
Kira	71	67.0
Öğrenim Durumu		
Sağlık Meslek Lisesi	48	45.3
Ebelik Önlisans	24	22.6
AÖF Ebelik Önlisans	20	18.9
Ebelik Lisans	14	13.2
Maaş		
500-650 YTL	20	18.9
651-800 YTL	63	59.4
801 YTL ve üzeri	23	21.7
Toplam	106	100.0

Tabloda görüldüğü gibi, araştırmaya katılan ebelerin %38.7'si 27-31 yaş grubunda, büyük çoğunluğu evli ve kirada oturmaktadır. Ebelerin %45.3'ü sağlık meslek lisesi mezunudur ve %59.4'ünün maaşları aylık 651-800 YTL arasındadır.

Tablo 2: Ebelerin Çocuk Durumlarının Dağılımı

Çocuk (n=89)	Sayı	%
Var	79	88.8
Yok	10	11.2
Çocuk Sayısı (n=79)		
1	27	34.2
2	43	54.4
3 ve daha fazla	9	11.4
En Küçük Çocuğun Yaşı (n=79)		
1-5 yaş	52	65.8
6-12 yaş	23	29.1
13 yaş ve üzeri	4	5.1

Tabloda görüldüğü gibi, büyük çoğunluğu çocuk sahibi olan evli ebelerin % 54.4'ü iki çocuğa sahip olup %65.8'inin en küçük çocuğu 1-5 yaş grubundadır.

Ebelerin işleri ile ilgili durumlarının dağılımı tablo 3'te gösterilmektedir.

Tablo 3: Ebelerin İşle İlgili Durumlarının Dağılımı

İş İle İlgili Durumlar	Sayı	%
Çalıştığı Kurum		
Sağlık Ocağı	67	63.2
Hastane	39	36.8
Çalışma Süresi		
6 ay-5 yıl	17	16.0
6 yıl- 10 yıl	33	31.1
11 yıl ve üzeri	56	52.8
Çalışmaya Ara Verme		
Hayır	92	86.8
Evet	14	13.2
Statü		
Yönetici	3	2.8
Yönetici Değil	103	97.2
Çalışma Biçimi		
Devlet Memuru	103	97.2
Sözleşmeli Personel	3	2.8
Haftalık Çalışma Süresi		
40 Saat	69	65.1
41-50 Saat	37	34.9
Çalışma Şekli		
Sürekli Gündüz	69	65.1
Sürekli Gece	1	0.9
Nöbet & Mesai	32	31.2
Vardiya	4	3.8
Toplam	106	100.0

Araştırma kapsamına alınan ebelerin çalışma koşulları incelendiğinde, %52,8'inin 11 yıl ve daha fazla süredir çalıştığı, %13,2'sinin çalışmaya ara

verdiği, %2,8'inin de buldukları kurumda yönetici olarak görev yaptığı belirlenmiştir. Ayrıca ebelerin büyük bir çoğunluğunun devlet memuru olarak görev yaptığı, %65,1'inin haftada 40 saat ve sürekli gündüz çalıştığı belirlenmiştir.

Ebelerin bakım verdikleri birey sayılarının dağılımı tablo 4'te verilmektedir.

Tablo 4: Ebelerin Bakım Verdikleri Birey Sayılarının Dağılımı

Bakım Verdiği Birey Sayısı	Sayı	%
Gündüz		
Bakım vermeyen	1	0.9
1-15 Kişi	45	42.5
16-30 Kişi	28	26.4
31 ve daha fazla kişi	32	30.2
Gece		
Bakım vermeyen	71	67.0
1-15 Kişi	16	15.1
16-30 Kişi	11	10.4
31 ve daha fazla kişi	8	7.5
Toplam	106	100.0

Ebelerin bakım verdikleri birey sayıları incelendiğinde %42.5'inin gündüz, %15.1'inin de gece 1-15 bireye bakım verdiği belirlenmiştir. Gündüz ve gece bakım vermediğini ifade eden ebeler ya yalnızca gece ya da yalnızca gündüz çalışmaktadır.

Tablo 5'de Ebelerin meslekleri ile ilgili düşüncelerinin dağılımı gösterilmektedir.

Tablo 5: Ebelerin Meslekleri İle İlgili Düşüncelerinin Dağılımı

Meslekleri İle İlgili Düşünceler	Sayı	%
Seçme Şekli		
Kendim Seçtim	36	34.0
Ailemle Birlikte Seçtim	36	34.0
Ailem Karar Verdi	24	22.6
Öğretmenlerim/Arkadaşlarım Önerdi	10	9.4
Mesleği İsteyerek Yapma Durumu		
Evet	72	67.9
Hayır	34	32.1
Kendine Uygunluk Durumu		
Çok Uygun	15	14.2
Uygun	55	51.9
Uygun Değil	31	29.2
Hiç Uygun Değil	5	4.7
Toplam	106	100.0

Araştırma kapsamına alınan ebelerin %34'ü mesleği kendisinin seçtiğini, %34'ü de ailesi ile birlikte karar verdiğini ifade etmiştir. Ebelerin %67,9'u mesleğini isteyerek yaptığını, yarısı mesleği kendine uygun bulduğunu belirtmiştir.

Ebelerin çalıştıkları sağlık kurumlarına göre genel iş doyum puan ortalamalarının dağılımı tablo 6'da verilmiştir.

Tablo 6: Ebelerin Çalıştıkları Sağlık Kurumlarına Göre Genel İş Doyum Puan Ortalamalarının Dağılımı

Çalıştığı Kurum	Sayı	Genel İş Doyum Puan		t	p
		Ortalaması ± SD			
Hastane	39	48.32 ± 13.90		0.62	p>0.05
Sağlık Ocağı	67	46.37 ± 16.45			

Hastane ve sağlık ocağında çalışan ebelerin genel iş doyum puan ortalamaları incelendiğinde iki grup arasında fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p>0.05$). Hastanede çalışan ebelerin iş doğum puan ortalaması 48.32 ± 13.90 , sağlık ocağında çalışan ebelerin iş doyum puan ortalaması ise 46.37 ± 16.45 olarak bulunmuştur. Ebelerin çalıştıkları kurumlar dikkate alınmaksızın genel iş doyum puan ortalamaları ve standart sapma değerlerine bakıldığında ise, sonuç 47.08 ± 15.52 olarak saptanmıştır.

Tablo 7’de ebelerin yaş gruplarına göre genel iş doyum puan ortalamalarının dağılımı gösterilmiştir.

Tablo 7: Ebelerin Yaş Gruplarına Göre Genel İş Doyumu Puan Ortalamalarının Dağılımı

Yaş Grupları	Sayı	Genel İş Doyum Puan		t	p
		Ortalaması ± SD			
22-26 yaş	23	52.73 ± 12.87		KW=2.24	p>0.05
27-31 yaş	41	45.76 ± 17.64			
32-36 yaş	25	46,43 ± 15.01			
37 yaş ve üzeri	17	43.59 ± 13.17			

22-26 yaş gruplarındaki ebelerin genel iş doyum puan ortalaması diğer yaş gruplarına göre daha yüksektir. Ancak ebelerin yaş gruplarına göre genel iş doyum puan ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p>0.05$).

Ebelerin medeni durumlarına göre genel iş doyum puan ortalamalarının dağılımı tablo 8’de verilmiştir.

Tablo 8: Ebelerin Medeni Durumlarına Göre Genel İş Doyumu Puan Ortalamalarının Dağılımı

Medeni Durum	Sayı	Genel İş Doyum Puan Ortalaması ± SD	t	p
Evli	89	47.72 ± 16.00	MWU=593.5	p>0.05
Bekâr	17	43.75 ± 12.61		

Tabloda görüldüğü gibi, ebelerin medeni durumlarına göre genel iş doyum puan ortalamaları arasındaki fark anlamsızdır ($p>0.05$). Ancak evli ebelerin genel iş doyum puan ortalaması bekâr ebelerin genel iş doyum puan ortalamalarından biraz daha yüksektir.

Çocuk sahibi olma durumuna göre ebelerin genel iş doyum puan ortalamalarının dağılımı tablo 9’da gösterilmiştir.

Tablo 9: Çocuk Sahibi Olma Durumuna Göre Ebelerin Genel İş Doyumu Puan Ortalamalarının Dağılımı

Çocuk	Sayı	Genel İş Doyum Puan Ortalaması ± SD	t	p
Var	79	47.21 ± 18.51	MWU=293.5	p>0.05
Yok	10	51.79 ± 15.71		

Çocuk sahibi olan ebelerin genel iş doyum puan ortalamaları çocuk sahibi olmayan ebelerin genel iş doyum puan ortalamalarına göre daha yüksek bulunmuştur ancak fark istatistiksel olarak anlamlı değildir ($p>0.05$).

Tablo 10’da çocuk sayısına göre ebelerin genel iş doyum puan ortalamalarının dağılımı verilmiştir.

Tablo 10: Çocuk Sayısına Göre Ebelerin Genel İş Doyumu Puan Ortalamalarının Dağılımı

Çocuk Sayısı	Sayı	Genel İş Doyum Puan Ortalaması ± SD	t	p
1	28	51.07 ± 13.34	KW=1.72	p>0.05
2	43	44.86 ± 17.58		
3 ve daha fazla	9	43.85 ± 12.50		

Bir çocuğu sahip olan ebelerin genel iş doyum puan ortalamaları diğer gruplardan daha yüksek bulunmuştur. Ancak ebelerin çocuk sayısına göre genel iş doyum puan ortalamaları incelendiğinde fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p>0.05$).

En küçük çocuk yaşına göre ebelerin genel iş doyum puan ortalamalarının dağılımı tablo 11’de verilmiştir.

Tablo 11: En Küçük Çocuk Yaşına Göre Ebelerin Genel İş Doyumu Puan Ortalamalarını Dağılımı

En Küçük Çocuğun Yaşı	Sayı	Genel İş Doyum Puan Ortalaması ± SD	t	p
1-5 yaş	52	46.69 ± 17.32	KW=4.72	p>0.05
6-12 yaş	23	49.66 ± 12.49		
13 yaş ve üzeri	5	36.64 ± 9.12		

Tablo incelendiğinde, en küçük çocuk yaşına göre ebelerin genel iş doyum puan ortalamaları arasındaki fark anlamlı değildir ($p>0.05$) ancak 13 yaş grubu ve üzeri çocuğa sahip olan ebelerin genel iş doyum puan ortalamaları diğer yaş gruplarına göre daha düşük bulunmuştur.

Tablo 12’de ebelerin yaşadıkları evin kendilerine ait olup olmama durumuna göre genel iş doyum puan ortalamalarının dağılımı gösterilmiştir.

Tablo 12: Ebelerin Yaşadıkları Evin Durumuna Göre Genel İş Doyumu Puan Ortalamalarının Dağılımı

Oturlan Ev	Sayı	Genel İş Doyum Puan		p
		Ortalaması ± SD	t	
Kendi Evi	35	47.95 ± 13.01	0.40	p>0.05
Kira	71	46.66 ± 16.69		

Ebelerin yaşadıkları evin kendi evleri ya da kira olma durumunun iş doyumunu üzerinde anlamlı bir etki sağlamadığı görülmüştür ($p>0.05$).

Ebelerin öğrenim durumlarına göre genel iş doyum puan ortalamalarının dağılımı tablo 13’de verilmiştir.

Tablo 13: Ebelerin Öğrenim Durumlarına Göre Genel İş Doyumu Puan Ortalamalarının Dağılımı

Öğrenim Durumu	Sayı	Genel İş Doyum Puan Ortalaması ± SD		t	p
		Ortalaması ± SD	t		
Sağlık Meslek Lisesi	48	44.37 ± 18.99	KW= 4.16	p>0.05	
Ebelik Önlisans	24	51.92 ± 9.04			
AÖF Ebelik Önlisans	20	49.61 ± 12.49			
Ebelik Lisans	14	44.49 ± 13.49			

Sağlık meslek lisesi mezunu ebelerin genel iş doyum puanları ile lisans mezunu ebelerin genel iş doyum puan ortalamaları benzer bulunmuştur. Ebelerin öğrenim durumlarına göre genel iş doyum puan ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı değildir ($p>0.05$).

Tablo 14’de ebelerin maaşlarına göre genel iş doyum puan ortalamalarının dağılımı gösterilmiştir.

Tablo 14: Ebelerin Maaşlarına Göre Genel İş Doyumu Puan Ortalamalarının Dağılımı

Maaş	Sayı	Genel İş Doyum Puan Ortalaması ± SD	t	p
500-650 YTL	20	39.05 ± 19.82	KW= 8.19	p<0.05
651-800 YTL	63	49.86 ± 15.32		
801 YTL ve Üzeri	23	46.46 ± 8.23		

Tablada görüldüğü gibi, ebelerin maaşlarına göre genel iş doyum puan ortalamaları incelendiğinde aylık 500-650 YTL maaş alan ebelerin genel iş doyum puan ortalaması diğer gruplara oranla daha yüksek saptanmıştır. Ancak istatistiksel değerler incelendiğinde fark anlamlı değildir ($p<0.05$).

Ebelerin çalışma sürelerine göre genel iş doyum puan ortalamalarının dağılımı tablo 15’de gösterilmiştir.

Tablo 15: Ebelerin Çalışma Sürelerine Göre Genel İş Doyumu Puan Ortalamalarının Dağılımı

Çalışma Süresi	Sayı	Genel İş Doyum Puan Ortalaması ± SD	t	p
6 ay-5 yıl	17	46.15 ± 12.98	KW=3.68	p>0.05
6 - 10 yıl	33	51.23 ± 14.55		
11 yıl ve üzeri	56	44.92 ± 16.51		

Ebelerin çalışma sürelerine göre genel iş doyum puan ortalamaları incelendiğinde fark istatistiksel olarak anlamsız bulunmuştur ($p>0.05$). 6 -10 yıl arası çalışan ebelerin genel iş doyum puan ortalaması 51.23± 14.55 olup diğer gruplardan yüksektir.

Tablo 16’da ebelerin çalışmaya ara verme durumlarına göre genel iş doyum puan ortalamalarının dağılımı verilmiştir.

Tablo 16: Ebelerin Çalışmaya Ara Verme Durumlarına Göre Genel İş Doyumu Puan Ortalamalarının Dağılımı

Çalışmaya Ara Verme	Sayı	Genel İş Doyum Puan Ortalaması ± SD	t	p
Hayır	92	46.75 ± 15.80	MWU=	p>0.05
Evet	14	49.27 ± 15.80± 13.89	616.5	

Tabloda görüldüğü gibi, çalışmaya ara veren ebelerin genel iş doyum puan ortalaması 49.27±15.80 iken çalışmaya ara vermeyen ebelerin genel iş doyum puan ortalaması 46.75±15.80 olarak tespit edilmiştir. Veriler incelendiğinde fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır (p>0.05).

Ebelerin haftalık çalışma sürelerine göre genel iş doyum puan ortalamalarının dağılımı tablo 17’de gösterilmiştir.

Tablo 17: Ebelerin Haftalık Çalışma Sürelerine Göre Genel İş Doyumu Puan Ortalamalarının Dağılımı

Haftalık Çalışma Süresi	Sayı	Genel İş Doyum Puan Ortalaması ± SD	t	p
40 Saat	69	47.02 ± 15.73	- 0.06	p>0.05
41-50 Saat	37	47.21 ± 15.33		

Ebelerin haftalık çalışma sürelerinin iş doyum düzeyini etkilemediği belirlenmiştir (p>0.05).

Tablo 18’de ebelerin çalışma şekillerine göre genel iş doyum puan ortalamalarının dağılımı verilmiştir.

Tablo 18: Ebelerin Çalışma Şekillerine Göre Genel İş Doyumu Puan Ortalamalarının Dağılımı.*

Çalışma Şekli	Sayı	Genel İş Doyum Puan		t	p
		Ortalaması ± SD			
Sürekli Gündüz	69	46.34 ± 16.03		KW=3.39	p>0.05
Nöbet	32	49.88 ± 14.54			
Vardiya	4	36.67 ± 13.36			

*Sürekli gece çalışan bir kişi olduğundan analizlere alınmamıştır.

Tablo incelendiğinde, nöbet sistemi ile çalışan ebelerin genel iş doyum puan ortalamaları diğer gruplara göre daha yüksek bulunmuştur. Ebelerin çalışma şekillerine göre genel iş doyum puan ortalamaları incelendiğinde fark istatistiksel olarak anlamsızdır ($p>0.05$).

Ebelerin gündüz bakım verdikleri birey sayısına göre genel iş doyum puan ortalamalarının dağılımı tablo 19’da gösterilmiştir.

Tablo 19: Ebelerin Gündüz Bakım Verdikleri Birey Sayısına Göre Genel İş Doyumu Puan Ortalamalarının Dağılımı

Bakım Verdiği Birey Sayısı	Sayı	Genel İş Doyum Puan Ortalaması ± SD		t	p
		Ortalaması ± SD			
1-15 Kişi	45	46.94 ± 14.26		KW=1.14	p>0.05
16-30 Kişi	28	50.40 ± 13.95			
31 ve daha fazla kişi	32	44.27 ± 18.43			

Ebelerin genel iş doyum puan ortalamaları gündüz bakım verdikleri birey sayılarına göre incelendiğinde fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p>0.05$). Ancak tablo incelendiğinde, günlük ortalama 16-30 kişiye bakım veren ebelerin genel iş doyum puan ortalaması 50.40 ± 13.95 olarak saptanmıştır.

Tablo 20’de ebelerin gece bakım verdikleri birey sayısına göre genel iş doyum puan ortalamalarının dağılımı verilmiştir.

Tablo 20: Ebelerin Gece Bakım Verdikleri Birey Sayısına Göre Genel İş Doyumu Puan Ortalamalarının Dağılımı

Bakım Verdiği Kadın Sayısı	Sayı	Genel İş Doyum Puan Ortalaması \pm SD	t	p
1-15 Kişi	16	46.56 \pm 15.54	KW=2.73	p>0.05
16-30 Kişi	11	46.51 \pm 14.17		
31 ve daha fazla kişi	8	56.68 \pm 13.83		

Günlük ortalama 31 ve daha fazla kişiye bakım veren ebelerin genel iş doyum puan ortalamalarının diğer gruplara oranla daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Ebelerin gece bakım verdikleri birey sayılarına göre genel iş doyum puan ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamsız bulunmuştur (p>0.05).

Ebelerin mesleği seçme nedenlerine göre genel iş doyum puan ortalamalarının dağılımı tablo 21’de gösterilmiştir.

Tablo 21: Ebelerin Mesleği Seçme Şekline Göre Genel İş Doyumu Puan Ortalamalarının Dağılımı

Ebeliği Seçme Şekli	Sayı	Genel İş Doyum Puan Ortalaması \pm SD	t	p
Kendim Seçtim	36	38.40 \pm 17.98	KW=18.20	p<0.05
Ailemle Birlikte Seçtim	36	51.11 \pm 12.16		
Ailem Karar Verdi	24	54.23 \pm 10.77		
Öğt./ Ark. Önerdi	10	46.71 \pm 13.36		

Sonuçlar incelendiğinde, ebelik mesleğinin kendi seçimi olduğunu ifade eden ebelerin diğer gruplara göre daha doyumlu oldukları saptanmıştır. Veriler istatistiksel olarak değerlendirildiğinde de fark anlamlı bulunmuştur (p<0.05).

Tablo 22’de ebelerin mesleği isteme durumlarına göre genel iş doyumu puan ortalamalarının dağılımı gösterilmiştir.

Tablo 22: Ebelerin Mesleğini İsteyerek Yapma Durumlarına Göre Genel İş Doyumu Puan Ortalamalarının Dağılımı

Mesleğini İsteyerek Yapma Durumu	Sayı	Genel İş Doyum Puan Ortalaması ± SD	t	p
Evet	72	43.88 ± 16.73	-3.22	p<0.05
Hayır	34	53.87 ± 9.74		

Ebelerin mesleği isteyerek yapma durumuna göre genel iş doyumu puan ortalamaları karşılaştırıldığında fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (p<0.05). Mesleğini isteyerek yapan ebelerin genel iş doyumu puan ortalaması 43.88±16.73 iken, mesleği isteyerek yapmayan ebelerin genel iş doyumu puan ortalaması 53.87±9.74 olarak belirlenmiştir.

Ebelerin mesleği kendilerine uygun bulma durumuna göre genel iş doyumu puan ortalamalarının dağılımı tablo 23’te verilmiştir.

Tablo 23: Ebelerin Mesleği Kendilerine Uygun Bulma Durumuna Göre Genel İş Doyumu Puan Ortalamalarının Dağılımı

Kendine Uygunluk Durumu	Sayı	Genel İş Doyum Puan Ortalaması ± SD	t	p
Çok Uygun	15	31.10 ± 22.93	KW= 22.11	p<0.05
Uygun	55	46.26 ± 12.91		
Uygun Değil	31	54.76 ± 8.78		
Hiç Uygun Değil	5	56.48 ± 11.14		

Tabloda görüldüğü gibi, ebelerin mesleği kendilerine uygun bulma durumuna göre genel iş doyumu puan ortalamaları incelendiğinde fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (p<0.05). Mesleği kendilerine çok uygun bulan ebelerin genel iş doyumu puan ortalaması 31.10±22.93 iken hiç uygun değil olarak değerlendiren ebelerin genel iş doyumu puan ortalaması 56.48±11.14 olarak değerlendirilmiştir.

Tablo 24’de ebelerin çalıştıkları kurumlara göre iş boyutlarının doyum puan ortalamalarının dağılımı gösterilmiştir.

Tablo 24: Ebelerin Çalıştıkları Kurumlara Göre İş Boyutlarının Doyum Puan Ortalamalarının Dağılımı

İŞİN BOYUTLARI	Hastane		Sağlık Ocağı		TOPLAM	
	X	SD	X	SD	t	p
İşin Kendisi	3.99	1.84	3.19	1.70	2.25	0.43
Ücret	7.29	2.27	7.23	2.96	0.10	0.91
Güvenlik	4.67	2.78	4.27	2.66	0.73	0.46
Gelişme Olanakları	6.32	1.98	5.04	2.76	2.53	0.01
Yükselme Olanakları	6.70	3.06	7.55	3.41	-1.29	0.19
Çalışma Ortamı ve Koşulları	5.23	1.62	6.25	2.63	-2.19	0.03
Yönetim Biçimi	4.95	2.27	4.87	2.40	0.17	0.86
Yöneticiler ve İlişkiler	5.01	2.45	4.31	2.28	1.47	0.14
Çalışma Arkadaşları ve İlişkiler	4.30	1.99	3.68	2.15	1.46	0.14

Tabloda görüldüğü gibi, ebelerin hastane ve sağlık ocaklarında çalışma durumlarına göre iş boyutlarının doyum puana ortalamaları incelendiğinde gelişme olanakları, çalışma ortamı ve koşullarını içeren boyutlardaki fark istatistiksel olarak anlamlı çıkmıştır ($p < 0.05$). İşin kendisi, ücret, güvenlik, yükselme olanakları, yönetim biçimi, yöneticiler ve ilişkiler ve en son olarak çalışma arkadaşları ve ilişkileri içeren boyutlardaki hastane ya da sağlık ocağında çalışma durumu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmamıştır ($p > 0.05$).

6. TARTIŞMA

Bu bölümde, araştırmanın kapsamına alınan ebelerin sosyo-demografik özellikleri, çalışma koşulları, meslek ile ilgili düşünceleri ve bu özelliklerine göre iş doyum puan ortalamaları ile ilgili elde edilen bulgular tartışılmıştır.

Araştırmaya katılan ebelerin yarısına yakını 27-31 yaş grubunda olup sağlık meslek lisesi mezunudur. Büyük çoğunluğu evli olan ebelerin çoğunluğunun çocuk sahibi olduğu belirlenmiştir (Tablo1).

Ebelerin iş doyumları incelendiğinde genel iş doyum puan ortalaması 47.08 ± 15.52 olarak bulunmuştur (Tablo 6). Bu değer nötr düzeyden düşük doyuma doğru hafif bir kayma göstermektedir. Seyhan ve arkadaşlarının (2003) yapmış oldukları çalışmada da ebelerin %37,7'sinin doyum düzeylerinin düşük olduğu saptanmıştır. Sağlık çalışanları arasında çalışma koşulları yönünden ebelere en yakın meslek hemşirelik mesleğidir. Aksayan'ın (1990) çalışmasında hemşirelerin genel iş doyum puan ortalamaları 46.24'tür. Zuraikat ve Mc Closkey (1986) hemşirelerin iş doyum puanlarının nötr doyumdan düşük doyuma doğru hafif kayma gösterdiğini belirlemişlerdir. Hemşireler üzerinde yaptığı çalışmada Kavla (1998), işin yapıldığı ortamın özelliğini yansıtan dışsal doyum boyutunun nötr doyumdan düşük doyuma doğru hafif kayma gösterdiğini saptanmıştır. Cimete (1996), Çimen ve Şahin (2000) ve Canbaz ve arkadaşları (2001) da çalışmalarında hemşirelerin iş doyum düzeyini düşük bulmuşlardır. Bu sonuçlar bu araştırmanın sonuçları ile benzerlik göstermektedir. Ebelik mesleğinin toplum içinde saygınlığının az olduğu, rol, görev, yetki ve sorumluluklarının yeterince tanımlanmadığı, personel sayısı ve araç-gereçlerin yetersizliği bilinmektedir. Ayrıca örgütsel yapılanmanın düzensizliği, ebelle ilgili yasaların eski ve açık olmayışı, kadın mesleği olan ebenin evde eş ve annelik rollerinin getirdiği sorumluluklar, vb. gibi olumsuzluklara bağlı olarak ta ebelerin yüksek düzeyde iş doyumunu sağlayamadıkları düşünülebilir.

Bazı araştırmalarda, sağlık çalışanlarının iş doyum puanları bu çalışmadaki sonuçlara göre farklılık göstermektedir. Erşan (1996) çalışmasında hemşirelerin %77.7'sinin iş doyumlarını orta doyumlu (31-60 arasında puan) olarak

belirlemiştir. Zuraikat ve Mc Closkey (1986), Metcalf (1986), Aştı (1994), Aydın ve Kutlu (2001), Kuyurtar ve arkadaşları (2002) ve Karadağ ve arkadaşlarının (2002) yaptıkları çalışmalarda hemşirelerin iş doyum düzeyleri nötr olarak belirlenmiştir. Hekim ve hemşirelerin mesleki doyum düzeylerinin değerlendirildiği araştırmalarda, bu grupların iş doyum düzeyinin, genelde düşük olduğu, ancak hekimlerin hemşirelere göre daha yüksek oranda doyum düzeyine sahip oldukları saptanmıştır (Erigüç 1987, Özaltın 1997).

Ebelerin çalıştıkları kurumlara göre genel iş doyum puan ortalamaları karşılaştırıldığında fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p>0.05$). Ancak sağlık ocağında çalışan ebelerin iş doyumları (46.37 ± 16.45) hastanede çalışan ebelerin iş doyumlarından (48.32 ± 13.90) daha yüksektir. Ancak her iki grubunda iş doyum puan ortalamaları nötrden doyumsuzluğa doğru kayma göstermektedir. Sağlık ocağında çalışan ebelerin; bağımsız rollerinin fazla olması, gece nöbetlerinin olmaması gibi nedenlerden dolayı, hastanede çalışan ebelere oranla iş doyumları daha yüksek olabilir. Ergüç'te (2000) bağımsız çalışma olanağı veren mesleklerde iş doyumunun yüksek olduğunu vurgulamaktadır.

Bu çalışmada ebelerin yaş gruplarına göre genel iş doyum puan ortalamaları aralarındaki fark anlamlı değildir ($p>0.05$). Ancak 22-26 yaş gruplarındaki ebelerin genel iş doyumları (52.73 ± 12.87) nötrden doyumsuzluğa doğru kayma gösterirken, 37 yaş ve üzeri ebelerin genel iş doyumları (43.59 ± 13.17) nötrden doyumluya doğru kayma gösterdiği belirlenmiştir. Özellikle 22-26 yaş grubu ebelerin iş doyumlarının düşük, 37 yaş ve üzeri ebelerin iş doyumlarının yüksek olduğu saptanmıştır (Tablo 7). Aksayan (1990), Aştı (1994) ve Cimete'nin (1996) yaptıkları çalışmalarda yaş grubu ile genel iş doyum arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. Literatürde ise yaşın iş doyum düzeyini etkileyeceği, yaş ilerledikçe çalışma ortamına uyum davranışının artacağı ve yaşın ilerlemesine bağlı olarak işin sağlayabileceği yararlar konusunda daha gerçekçi beklentiler geliştirileceği vurgulanmaktadır (Hayran ve Aksayan 1991, Diene ve Martin 1995, Durmuş 2003). Hemşireler üzerinde yapılan bazı çalışmalarda yaş arttıkça iş doyumunun arttığı belirlenmiştir (Blegan 1993, Özaltın 1997, Sever 1997, Çimen ve Şahin 2000, Durmuş 2003). Bu sonuçlar

bizim çalışmamızdaki sonuçlarla benzerlik göstermektedir. Bununla birlikte yaşın ilerlemesi ile çalışma süresinin de artması, deneyimsizliğin yaratacağı anksiyeteyi azaltarak doyumsuzluğun azalmasına neden olmuş olabilir. Bu çalışmada da 11 yıl ve daha fazla süredir çalışan ebelerin diğer gruplara göre iş doyum düzeyleri daha yüksek bulunmuştur (Tablo 15). Ancak ebelerin çalışma sürelerine göre genel iş doyum puan ortalamaları anlamlı bulunmamıştır ($p>0.05$). Aksayan (1990), Aştı (1994), Kavla (1998), Blegen (1993) hemşirelerin, Bodur (1998) ise sağlık çalışanlarının çalışma süresinin iş doyum puan ortalamasına anlamlı bir etkisi olmadığını bulmuşlardır. Bu sonuçların tersine Cimete (1996), Kuyurtar ve arkadaşları (2002) hemşirelerin, Çimen ve Şahin (2000), Aslan ve arkadaşları (1997) sağlık personelinin, Karlıdağ ve arkadaşları (2000) ise hekimlerin çalışma süreleri arttıkça iş doyumunun arttığını saptamışlardır.

Evli ebelerin genel iş doyumları, bekâr ebelere göre genel iş doyumlarından düşük bulunmuştur (Tablo 8). Ancak ebelerin medeni durumları ile genel iş doyum puan ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı değildir ($p>0.05$). Sağlık alanında çalışan bireyler üzerinde yapılan birçok çalışmada da medeni durum ile genel iş doyum arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı ve bulgularında bu çalışmada benzerlik gösterdiği saptanmıştır (Aksayan 1990, Musal ve ark. 1995, Cimete 1996, Bodur 1998, Aksakal ve ark. 1999, Engin 1999, Taşdemir 1999, Sünter ve ark. 2001, Durmuş 2003). Evli ebelerin iş doyum düzeylerinin nötr doyumdan düşük doyuma doğru, bekarların ise nötr doyumdan yüksek doyuma doğru hafif kayama gösterdiği belirlenmiştir (Tablo 8). Evlilik beraberinde birçok sorumluluğu da getirmektedir. Bu sorumluluklara iş sorumluluklarının eklenmesi ebelerde düşük doyuma doğru hafif kayama neden olmuş olabilir. Tezer'in (1994) yapmış olduğu bir çalışmada evlilik doyumunu ile iş doyumunu arasında düşük ağırlıkta da olsa etkileyen değişkenlerin olduğu ve evlilik ilişkilerindeki gerginliğin iş ilişkisine yansıdığı belirlenmiştir.

Ebelerin çocuk sahibi olma durumlarına göre genel iş doyum puan ortalamaları incelendiğinde fark istatistiksel olarak anlamsız bulunmuştur ($p>0.05$). Ancak çocuk sahibi olan ebelerin çocuk sahibi olmayan ebelere göre daha doyumlu olduğu belirlenmiştir (Tablo 9). Bu sonuçlara göre çocuk sahibi

olmayan ebelerin çocuk sahibi olan ebelere oranla daha doyumsuz oldukları söylenebilir. Bu durumun ise çocuk sahibi ebelerin annelik rolü ile ebeliğin bakım verici rolünü özdeşleştirmiş olabileceklerini düşündürebilir. Aksayan'ın (1990) yapmış olduğu çalışma sonuçları da bu çalışmanın sonuçlarını desteklemektedir. Ebelerin çocuk sayısına göre genel iş doyum puan ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamsız bulunmuştur ($p>0.05$). Ancak ebelerin sahip oldukları çocuk sayısı arttıkça iş doyumları da artmaktadır (Tablo10). Bunun nedeni sahip olunan çocuk sayısı ile ilerleyen yaş ve iş deneyiminin doğru orantılı olmasına bağlı olabilir. Ayrıca bu durum ilk çocuğun bakımının zorluğu ile de açıklanabilir. Ebelerin en küçük çocuk yaşına göre genel iş doyum puan ortalamaları incelendiğinde fark istatistiksel olarak anlamsız bulunmuştur ($p>0.05$). Ancak 1-5 yaş grubu çocuğa sahip olan ebelerin genel iş doyumları (46.69 ± 17.32) 13 yaş grubu ve üzeri çocuğa sahip olan ebelerin genel iş doyumlarından (36.64 ± 9.12) daha düşük bulunmuştur (Tablo 11). Sonuçlar incelendiğinde küçük yaş grubunda çocuğa sahip olan ebelerin genel iş doyumları büyük yaş grubundaki çocuğa sahip olan ebelerden düşüktür. Bu durum küçük yaştaki çocukların fiziksel bakım gereksinimlerinin daha fazla olmasından ve bu yaş grubunun bakıma daha çok gereksinim duymasından kaynaklanabilir.

Ebelerin öğrenim durumlarına göre genel iş doyum puan ortalamaları incelendiğinde fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p>0.05$). Sağlık meslek lisesi mezunu ebelerin genel iş doyumları (44.37 ± 18.99), lisans mezunu ebelerin genel iş doyumları (44.49 ± 13.49) ile benzer bulunmuştur (Tablo 13). Aksayan (1990), Cimete (1996), Özaltın (1997) ve Taşdemir (1999) yapmış oldukları çalışma ile bizim çalışmamızdaki sonuçlar benzerlik göstermektedir. Bulgular incelendiğinde (Tablo1), lisans mezunu ebe sayısının az olması nedeni ile meslek lisesi mezunları ile lisans mezunlarının sonuçları benzerlik göstermiş olabilir.

Ebelerin maaşlarına göre genel iş doyum puan ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p<0.05$). 500-600YTL maaş ile çalışan ebelerin genel iş doyumları yüksek iken, 651-800 YTL maaş alan ebelerin genel iş doyumları düşüktür. 801YTL ve üzeri maaş alan ebelerin ise genel iş doyumları

nötre yakın bulunmuştur (Tablo 14). Ücret iş doyumunu etkileyen önemli bir faktördür. Yapılan çalışmalarda da ücret yetersizliğinin önemli düzeyde iş doyumsuzluğuna neden olduğu belirlenmiştir (Durmuş 2003, Aksayan 1990, Cynthia ve ark. 1997, Robert 1997, Vara 1999 Kuyurtar ve ark 2002). Bu sonuçlar bizim çalışmamızla uyumlu değildir. Bunun nedeni ise, maaşı düşük olan ebelerin çoğunluğunun sağlık ocağında çalışıyor olmasından kaynaklanıyor olabilir. Sağlık ocaklarında ebelerin maaşları hastaneye oranla daha düşüktür ancak sağlık ocağında çalışma koşullarının uygun olması, sürekli gündüz çalışılması ve bağımsız rollerin daha çok kullanabilmesi nedeniyle doyum puanları yüksek olabilir.

Çalışmaya ara veren ebelerin genel iş doyumları (49.27 ± 13.89) çalışmaya ara vermeyen ebelerin genel iş doyumlarına (46.75 ± 15.80) oranla daha düşük olarak belirlenmiştir. Bulguların değerlendirilmesinde fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p > 0.05$) (Tablo16). Ebelerin haftalık çalışma süresine göre de genel iş doyum puan ortalamaları arasındaki fark anlamsız bulunmuştur ($p > 0.05$). Silah (2001) haftalık çalışma süresi arttıkça bireylerin iş doyumlarında düşeceğini belirtmekte olup bu görüş bu çalışmadan elde edilen sonucu desteklememektedir.

Ebelerin çalışma şekillerine göre genel iş doyum puan ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamsız bulunmuştur ($p > 0.05$). Sonuçlar değerlendirildiğinde vardiya sistemi ile çalışan ebelerin diğer çalışma sistemi ile görev yapan ebelere oranla iş doyumları daha yüksek bulunmuştur. Diğer çalışma sonuçları ise bu çalışmadan farklı çıkmıştır. Erşan (1996) sürekli gündüz çalışan hemşirelerin iş doyum puan ortalamalarını vardiya sistemi ile çalışan hemşirelere oranla daha yüksek bulmuştur. Çam'ın (1992) çalışmasında da, vardiya ve nöbet sistemi ya da çoğunlukla gece çalışmanın tükenme puanını yükselttiği saptanmıştır. Görgülü (1988) gece çalışan hemşirelerin anksiyete düzeylerinin daha yüksek olduğunu belirlemiştir. Bizim çalışmamızda sonuçların farklı çıkmasının nedenleri araştırıldığı da vardiya sistemi ile çalışan ebe sayısının 4 olduğu ve bu ebelerin tamamının lisans mezunu ebeler olduğu belirlenmiştir. Ayrıca ebelerin çalışma sürelerinin ortalama bir yıl olması nedeniyle tükenmişlik

yaşamadıkları ve iş doyum puanlarının da bu nedenlerden dolayı yüksek bulunmuş olabileceği düşünülmektedir. Öğrenci olması nedeniyle sürekli gece çalışan bir ebinin iş doyum puanı 50.70 olarak bulunmuş ve diğer guruplar ile karşılaştırıldığında bu ebinin doyumsuzluğunun oldukça yüksek olduğu belirlenmiş ancak sayı yetersizliği nedeniyle bu ebe değerlendirmeye alınmamıştır.

Ebelerin genel iş doyum puan ortalamaları gündüz bakım verdikleri birey sayılarına göre incelendiğinde fark istatistiksel olarak anlamlı değildir ($p>0.05$). Ancak günlük ortalama 16-30 kişiye bakım veren ebelerin genel iş doyum puan ortalaması 50.40 ± 13.95 olarak saptanmış olup diğer guruplara göre iş doyumlarının düşük olduğu gözde çarpılmaktadır. 31 ve daha fazla kişiye bakım veren ebelerin iş doyumlarının diğer guruplardan daha yüksek olması ise dikkat çekicidir. (Tablo19). Gece günlük bakım verdikleri kişi sayılarına göre 31 ve daha fazla kişiye bakım veren ebelerin genel iş doyum puan ortalamalarının diğer guruplara oranla daha düşük olduğu belirlenmiştir (Tablo 20). Literatürde, fazla sayıda hastaya bakım vermenin, haftalık çalışma saatinin fazla olmasının iş yükünü arttırarak hemşirelerinin fiziksel, ruhsal, sosyal sağlığını olumsuz yönde etkileyeceği, bu durumun ise sonuçta iş doyumunu ve bakımın kalitesini düşüreceği belirtilmiştir (Çavuşoğlu 1993, Çelik 1995, Hipwell ve Tyler 1989). Bu çalışma sonucunun farklı çıkmasının nedeni incelendiğinde 31 ve daha fazla kişiye bakım veren ebelerin tamamına yakınının sağlık ocağında çalışan ve deneyimli ebeler olmalarından kaynaklanabilir. Ayrıca gece 31 kişi ve üzerine kişiye bakım veren ebelerin genel iş doyum puanlarının doyumsuzluğu göstermesi (Tablo 21) ve literatürle benzer olması da bu görüşü destekler niteliktedir. Görgülü (1988) gece çalışma koşullarının bireyin fiziksel, ruhsal ve sosyal dengesini olumsuz yönde etkilediğini ve sık nöbete girmenin birey için bir stresör olduğu vurgulamaktadır. Aksayan (1990) ve Durmuş'un (2003) çalışmalarında da gece bakım verilen birey sayısı arttıkça hemşirenin iş doyumlarının azaldığı saptanmıştır. Bu çalışmada da gece 31 kişi ve üzerine kişiye bakım veren ebelerin genel iş doyumları diğer guruplardan daha düşük bulunmuştur.

Ebelerin mesleği seçme şekillerine göre genel iş doyum puan ortalamaları incelendiğinde fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p<0.05$). Ebelik mesleğinin kendi seçimleri olduğunu ifade eden ebelerin genel iş doyumları diğer gruplara oranla doyumlu olarak bulunmuştur (Tablo 21). En fazla doyum sağlayan grup mesleği kendilerini seçtiğini ifade eden gruptur. En az doyum ise mesleği aile kararı ile seçtiklerini ifadeden grup olmuştur. Bireyin isteyerek seçtikleri mesleklerde daha başarılı daha doyumlu olacağı bilinen bir gerçektir. Bu durum yapılan işin kalitesini arttırdığı gibi bireyin ruhsal sağlığını da olumlu yönde etkilemektedir. Bu çalışmaya benzer şekilde Aksayan (1990), Taşdemir (1999) ve Durmuş'un (2003) çalışmalarında da mesleği bilinçli olarak seçenlerin iş doyum düzeyleri yüksek bulunmuştur.

Ebelerin mesleği isteyerek yapma durumuna göre genel iş doyum puan ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p<0.05$). Mesleğini isteyerek yapan ebelerin genel iş doyumları (43.88 ± 16.73), mesleği isteyerek yapmayanlara (53.87 ± 9.74) oranla daha yüksek olarak belirlenmiştir (Tablo 22). Mesleği isteyerek yaptığını ifade edenlerin iş doyumları yüksektir. Mesleği isteyerek yapma durumunun iş doyumunda etkili olduğu söylenebilir. Aksakal ve arkadaşlarının (1999) sağlık çalışanlarında mesleğini isteyerek sürdürenlerin zorunlu olarak sürdürenlere oranla daha doyumlu olduklarını saptamaları bizim çalışmamızla uygunluk göstermektedir. Ebelerin mesleği kendilerine uygun bulma durumuna göre genel iş doyum puan ortalamaları incelendiğinde de fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p<0.05$). Mesleği kendilerine çok uygun bulduğunu ifade eden ebelerin genel iş doyumları, hiç uygun bulmadığını ifade eden ebelere göre daha yüksek olarak saptanmıştır (Tablo 23). Meslek seçimini doğru yapan, kendine uygun bir meslekte çalışma yaşamını sürdüren kişilerin, teorik olarak, işlerinden yüksek düzeyde doyumlu olacakları düşünülebilir. Taşdemir (1999) ve Durmuş'un (2003) çalışmalarında da mesleğinin kendine uygun olduğunu düşünen hemşirelerin iş doyumlarının yüksek bulunması çalışmamızla benzerlik göstermektedir.

İşin boyutlarına göre değerlendirme yapıldığında hastanede çalışma ile sağlık ocağında çalışma durumu arasında işin kendisi, ücret, güvenlik, yükselme

olanakları, yönetim biçimi, yöneticiler ve ilişkiler ve çalışma arkadaşları ve ilişkiler yönünden istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmamıştır ($p>0.05$). Ebelerin çalıştıkları kurumlara göre gelişme olanakları, çalışma ortamı ve koşullarını içeren boyutlardaki fark ise istatistiksel olarak anlamlı çıkmıştır ($p<0.05$) (Tablo 24). Ebelerin mesleki gelişme olanaklarını iş yerlerinden büyük ölçüde istemelerine karşılık bu isteklerini tam olarak karşılayamadıkları bilinmektedir. Aksayan'ın (1996) çalışmasında da gelişme olanaklarına bağlı olan iş doyum puan ortalaması nötr olarak bulunmuştur. Ancak işyerindeki gelişme olanaklarının çalışanların iş doyumunu üzerinde olumlu etkisi olduğu çeşitli araştırmalarla gösterilmiştir (Lanson ve ark 1984, Metcalf 1986). Ebelerin çalıştıkları kurumlarda malzeme eksiklerinin olması, bazı teknik aksaklıkların olması, özellikle nöbetlerde işbirliği yapacak personel olmaması, fazla sayıda bireye bakım verilmesi, personelin sağlığını tehdit edecek hastalıkların olması, vb. gibi ortam ve koşullar ile ilgili ortaya çıkan olumsuz nedenlerin iş doyumunu etkileyebileceği düşünülebilir.

7. SONUÇ

Hastane ve sağlık ocaklarında çalışan ebelerin iş doyum düzeylerini ve iş doyum düzeylerinin bazı sosyo-demografik özelliklerle ilişkisini belirlemek amacı ile yapılan bu araştırmada elde edilen sonuçlar aşağıda verilmiştir.

Araştırmada;

- Ebelerin çalıştıkları kurum, yaşları, ocuk sahibi olma durumları, sahip oldukları ocuk sayıları, sahip oldukları en küçük çocuğun yaşı, ev sahibi olma durumları, öğrenim durumları bakımından genel iş doyum puan ortalamaları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki yoktur($p>0.05$). Ayrıca alışma süreleri, çalışmaya ara verme durumları, haftalık çalışma süreleri, çalışma şekilleri ve bakım verdikleri birey sayılarına bakımından da genel iş doyum puan ortalamaları arasında anlamlı bir ilişki yoktur($p>0.05$).
- Mesleği kendisi seçen, mesleği isteyerek yapan ve ebelik mesleğini kendilerine uygun bulan ebelerin iş doyum puan ortalamaları anlamlı lde yüksektir ($p<0.05$).
- Ebelerin çalıştıkları kurumlara göre iş boyutlarının doyum puan ortalamalarına göre doyum puan ortalamaları incelendiğinde, işin kendisi, ücret, güvenlik, yükselme olanakları, yönetim biçimi, yöneticiler ve ilişkiler, çalışma arkadaşları ve ilişkiler ile ilgili olarak iş doyum puan ortalamaları arasında anlamlı bir fark yoktur ($p>0.05$).
- Hastanede alışan ebelerin gelişme olanakları açısından, çalışma ortamı ve koşulları bakımından sağlık ocağında çalışan ebelerden iş doyum puan ortalamaları anlamlı şekilde yüksektir($p<0.05$).

8. ÖNERİLER

Araştırmada elde edilen sonuçlar doğrultusunda aşağıdaki öneriler geliştirilmiştir;

- Kişilerin ebelik mesleğini kendilerine uygun bulmaları durumunda seçmelerine olanak tanıyacak bir yapının eğitim sistemi içinde yer alması ve mesleği seçmesine yardımcı olacak hizmetlerin okul dönemleri içerisinde eğiticiler ve aile işbirliğiyle bireye verilmesi,
- Hastanede çalışan ebelerin gelişme olanaklarının artırılması ve çalışma ortamı ve koşullarının iyileştirilmesi önerilir.

ÖZET

HASTANE VE SAĞLIK OCAKLARINDA ÇALIŞAN EBELERİN İŞ DOYUM DÜZEYLERİNİN BAZI SOSYO-DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERLE İLİŞKİSİ

Bireyin işi, yaşama anlam katan en önemli doyum alanlarından biridir. İş yaşantısında doyumsuzluk yaşayan birey, olumsuz duygulara yönelir. Düşük iş doyumunun; işten ayrılma, işe devamsızlık, işe geç kalma, işi yavaşlatma gibi olumsuz çıktıları olabilmektedir. Bu bağlamda, sağlık hizmetleri sunumunda yer alan ebelerin, iş doyum düzeyleri ve bunu etkileyen faktörlerin incelenmesi önemlidir. Bu araştırma, Sivas il merkezinde bulunan hastane ve sağlık ocaklarında çalışan ebelerin iş doyum düzeylerini ve iş doyum düzeylerinin bazı sosyo-demografik özelliklerle ilişkisini belirlemek amacıyla yapılmıştır.

Araştırma kapsamına, Sivas il merkezinde bulunan hastane ve sağlık ocaklarında çalışan, araştırmaya katılmayı kabul eden toplam 106 ebe alınmıştır. Araştırma verileri “Bilgilendirilmiş Onam Formu”, “Ebelere Yönelik Sosyo-Demografik Soru Formu” ve “Hemşirelik İş Doyum Ölçeği” kullanılarak toplanmıştır. Araştırmadan elde edilen veriler SPSS 10.0 programında değerlendirilmiştir.

Kruskal Wallis ve Student t testi sonuçlarına göre; mesleği kendisi seçen, mesleği isteyerek yapan ve ebelik mesleğini kendilerine uygun bulan ebelerin iş doyum puan ortalamalarının anlamlı ölçüde yüksek olduğu belirlenmiştir ($p<0.05$). Bunun yanı sıra ebelerin çalıştıkları kurumlara göre iş boyutlarının doyum puan ortalamalarına göre dağılımları incelendiğinde, gelişme olanakları açısından hastanede çalışan ebelerin, çalışma ortamı ve koşulları bakımından sağlık ocağında çalışan ebelerin iş doyum puan ortalamaları anlamlı şekilde yüksek bulunmuştur ($p<0.05$). Araştırma kapsamına alınan diğer değişkenler incelendiğinde, ebelerin çalıştıkları kurum, yaşları, çocuk sahibi olma durumları, sahip oldukları çocuk sayıları, sahip oldukları en küçük çocuğun yaşı, ev sahibi olma durumları, öğrenim durumları, çalışma süreleri, çalışmaya ara verme durumları, haftalık çalışma süreleri, çalışma şekilleri ve bakım verdikleri birey sayılarına bakımından genel iş doyum puan ortalamaları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki belirlenmemiştir ($p>0.05$).

Sonuç olarak, mesleği kendi seçen, mesleği isteyerek yapan ve ebelik mesleğini kendilerine uygun bulan ebelerin iş doyumları yüksek olduğu için; kişilerin kendilerine uygun meslekleri seçmelerine olanak tanıyacak bir yapının, eğitim sistemi içinde yer alması, bireyin bilgi, beceri ve ilgisi doğrultusunda kendisine uygun mesleği seçmesine yardımcı olacak hizmetlerin okul dönemleri içerisinde eğiticiler ve aile işbirliğiyle bireye verilmesi sağlanmalıdır.

Anahtar Kelimeler: Ebe, İş Doyumu, Sosyo-Demografik zellikler.

ABSTRACT

RELATIONS BETWEEN SATISFACTION LEVEL AND SOCIAL-ENVIRONMENTS OF MIDWIFES WHO WORK FOR HOSPITALS AND SMALL MEDICAL CENTERS

Work is one of the most important points to satisfy in social life for a human being. If a person has dissatisfaction in their work, they will tend to negative psychological situation. Lack of satisfaction in work will be resulted to give up working, lack of attendance, being late and deliberately working slowly. Therefore, it is very important to examine midwives' satisfactions level at their work and other factors which affects that. This survey has been made for finding out the level of midwives' satisfaction in their work environment and relation to their social lives in hospitals and small medical offices in Sivas city.

Survey covers 106 midwives who accepted to attend the survey and are working in hospitals and small medical offices in Sivas city. Survey's data has been collected from "Informed Onam Form", "Socio-demographic Question Form for Midwives", and "Satisfaction Scale From Work For Nurses". Result of this survey has been examined in SPSS 10.0 programme.

According to result of Kruskal Wallis and Student t test there is a reasonable high level of satisfaction from work for midwives who chose their work consciously, have a aspiration to their work, and think that this work matches their chemistry ($p < 0.05$). In addition to that, if this situation is considered among the different working environment, midwives who work in a hospital have a better work satisfaction level than midwives who work in a small medical office ($p < 0.05$). If the result of survey examined from other its variables which cover establishment they are work for, their age, condition of having children, number of children they have got, age of their children who are smallest, condition of having a house, education level, working period, condition of having a break to work, weekly working hours, their working types, and number of patient who they are look after, there is no reasonable relation to the satisfaction level from their work ($p > 0.05$).

As a result, it has been proofed in this survey that people who chose their work without any kind of effects of different situations, have a passion to their work, and midwives who think this work meet all their personalities have better satisfaction level from their work than others. Thus, there should be a sufficient educational environment which provides and helps people to choose their work which meet all their not only personalities but also their passions and dreams. Moreover, all this system should be constructed with school-family close relations.

Key Words: Midwife, Satisfaction from work, Socio-Demographic Characteristics.

KAYNAKLAR

- 1- Açıkalın A (1996) **Çağdaş Örgütlerde İnsan Kaynağının Personel Yönetimi**, Pegem Yayın No:7, Ankara
- 2- Aksakal N F, Özkan S, Baykan Z, Aycan S (1999) **Gölbaşı Bölgesinde Birinci Basamak Sağlık Kuruluşlarında Çalışan Sağlık Personelinin Mesleki Memnuniyet Durumları**. Sağlık ve Toplum Dergisi 9(4): 9-14.
- 3- Aksakoğlu G (2001) **Sağlıkta Araştırma Teknikleri ve Analiz Yöntemleri**. Dokuz Eylül Üniversitesi. Rektörlük Matbaası. İzmir. s. 214-280.
- 4- Aksayan S (1990) **Koruyucu ve Tedavi Edici Hizmetlerde Çalışan Hemşirelerin İş Doymu Etkilerinin İrdelenmesi**. Yayımlanmamış Doktora Tezi. İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü. İstanbul.
- 5- Aksayan S, Velioğlu P (1992) **Sağlık Ocakları ve Hastanelerde Çalışan Hemşirelerin Örgütsel İş Doym Etkenleri**. III. Ulusal Hemşirelik Kongresi Bildiri Kitabı. Cumhuriyet Üniversitesi. Sivas. s.635-646.
- 6- Aslan Ö, Akbayrak N (2002) **Hemşirelerde İş Doymu**. Modern Hastane Yönetimi Dergisi. 6(2)29-35.
- 7- Aslan S H, Aslan R O, Kesepara C, Alparslan N, Ünal M (1997) **Kocaeli'nde Bir Grup Sağlık Çalışanında İşe Bağlı Gerginlik, Tükenme ve İş Doymu**. Toplum ve Hekim Dergisi 12 (82) 24-29.
- 8- Aştı N (1994) **Çalışan Hemşirelerin İş Günü Kaybı Nedenleri, Sıklığı ve İş Doymu İlişkisi**. Hemşirelik Bülteni 8(3): 192-199.
- 9- Ataoğlu A ve ark. (2000) **Çalışma Hayatı ve İş Doymu**: Abant İzzet Baysal Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi, 2(2): 17-34.
- 10- Aydın R, Kutlu Y (2001) **Hemşirelerde İş Doymu ve Kişilerarası Çatışma Eğilimi ile İlgili Değişkenler ve İş Doymununun Çatışma Eğilimi İle Olan İlişkisini Belirleme**. Cumhuriyet Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi 5(2):37-45.

- 11-Baycan F A (1985) **Farklı Çalışan Gruplarda İş Doyumunun Bazı Yöntemlerin Analizi.** Yayınlanmamış Bilim Uzmanlığı Tezi. Boğaziçi Üniversitesi. İstanbul.
- 12-Baysal C A (1981) **Sosyal ve örgütsel psikolojide tutumlar.** Yalçın ofset Mabaası. İstanbul.
- 13-Birol L (1997) **Hemşirelik Süreci.** Hemşirelik Bakımındaki Sistematik Yaklaşım. 3. Baskı. Etki Matbaacılık, İzmir. s.13
- 14-Blegen M A (1993) **Nurses Job Satisfaction: A Meta-Analysis of Related Variables.** Nursing Research. 42(1): 36-39.
- 15-Bodur S (1998) **Sağlık Ocaklarında Çalışan Sağlık Personelinin Mesleki Doyumu.** Selçuk Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi. 14: 169-174.
- 16-Cameron S, Stassen M A (2001) **Recruitment and Retention of Nurses A Global Challenge for Nurse Managers.** 1st International Nursing Management Conference, Abstract Book. Denizli. s.32
- 17-Canbaz S, Sünter A T, Dabak Ş, Öz H, Peşken Y (2001) **Hemşirelerde Tükenmişlik Sendromu, İş Doyumu ve İşe Bağlı Gerginlik.** Ulusal İş Sağlığı ve İşyeri Hekimliği Günleri Kitabı. Bursa. s. 196-200.
- 18-Carol A, Boswell R N (1992) **Work Stres and Job Satisfaction For The Community Health Nurse,** Journal Of Community Health Nursing 9(4): 221-227.
- 19-Cimete G (1996) **Akdeniz Üniversitesi Hastanesinde Çalışan Hemşirelerin İş Doyumlarının İncelenmesi.** Türk Hemşireler Dergisi 46(4): 17-20.
- 20-Cynthia G, Charles M, James P (1997) **Job Satisfaction and Organizational Attachment Of Nurses Holding Doctoral Degress.** Nursing Research 46(3): 163-171.
- 21-Çam O (1992) **Hemşirelerin Tükenmişlik (Burn out) Düzeyleri ve Tükenmişliği Etkileyen Bazı Etmenlerin İncelenmesi.** III. Ulusal Hemşirelik Kongre Kitabı. Esnaf Ofset Matbaacılık. Sivas. s.463-472.

- 22- Çavuşoğlu E (1193) **Önce Kalite**. Standart (Ekonomi ve Teknik Dergi). 22(4):35-38.
- 23- Çelik A (1995) **İşletme Kriz Ortamında Stres Yönetimi**. Standart (Ekonomi ve Teknik Dergi). 34(404):65-70.
- 24- Çimen M, Şahin İ (2000) **Bir Kurumda Çalışan Sağlık Personelinin İş Doyum Düzeyinin Belirlenmesi**: Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi. 5(4):53-67.
- 25- Çobanoğlu S (1990) **Hemşirelik Sorunları Üzerine**: Türk Hemşireler Dergisi, 39(4).
- 26- Çubukcu Z (1990) **Hemşirelikte Sağlık Hukuku**: Türk Hemşireler Dergisi, 39(4).
- 27- Davis K, Newstrom J W (1989) **Human Behavior at Work**. McGraw-Hill Education
- 28- Diane M İ, Martin G E (1995) **Job Satisfaction and Turnover Among Nurses**. Nursing Research 44(4): 246-251.
- 29- Duxbury M L, Armstrong G D (1984) **Head Nurse Leadership Style With Staff Nurse Burnout and Job Satisfaction in Neonatal İntensive Care Unit**. Nursing Research. 33(2): 99-101.
- 30- Elibol N, Ergün T, Ateş B, Arıkan A, Mamak G, Cabak S, İsaoglu A, Kaleli İ (1999) **KOÜ Araştırma ve uygulama hastanesinde çalışan hemşirelerde iş doyumunun belirlenmesi**. VII. Ulusal Hemşirelik Kongresi Bildiri Özet Kitabı, Atatürk Üniversitesi, Kültür Merkezi, Erzurum. s.50
- 31- Engin E (1999) **Ege Üniversitesi Tıp Fakültesi Hastanesi Yoğun Bakım Hemşirelerinin Uyku Düzen Özellikleri ile İş Doyumu Arasındaki ilişkinin İncelenmesi**. Yüksek Lisans Tezi. Ege Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü. İzmir
- 32- Erdil F (1994) **Son 20 Yılda Hemşirelik Stratejisi**. Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi: 1(1). s.1-7

- 33-Erdoğan İ (1999) **İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış**. Dönence Basım ve Yayın Hizmetler. İ.Ü. İşletme Fakültesi, İşletme İktisadi Enstitüsü Araştırma ve Yardım Vakfı, Yayın No:5. İstanbul.
- 34-Ergenç A (1992) **Kişinin Performans Düzeyi, İşe Bağlılığı ve İş Doyumu: Nedensel Bir Analiz**. Psikoloji Dergisi 4(16): 16.
- 35-Ergin C (1997) **Bir İş Doyumu Ölçümü Olarak İş Betimlemesi Ölçeği: Uyarlama Geçerlilik ve Güvenirlik Çalışması: Türk Psikoloji Dergisi**, 12(39):25-36.
- 36-Ergin C (1995) **Sağlık Personelinde İş Anlayışları ve Tutumları Araştırması**. TC Sağlık Bakanlığı Sağlık Projesi Genel Koordinatörlüğü. Birinci Basım.
- 37-Erigüç G (1987) **Hastanelerde İş Ölçümü**. Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü. Ankara.
- 38-Erigüç G (2000) **Sağlık Personelinin Kişisel Özelliklerine Göre İş Doyumu Üzerine Bir İnceleme**. Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi 5(3): 7-36,
- 39-Erigüç G, Yıldırım Y (2001) **Değer Algı Uyumsuzluğu Modeline Göre Hastane Yöneticilerinin İş Doyum ve Görevden Ayrılma ile İlgili Düşünceleri**. Amme İdaresi Derisi, 34(4):183-204.
- 40-Eroğlu F (1996) **Davranış Bilimleri**, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., İstanbul
- 41-Ersal M (2003) **İki Oluklu Mukavva Fabrikasında Çalışan İşçilerin İş Doyumları ve Yaşam Kalitelerinin Değerlendirilmesi**. Ege Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Doktora tezi. İzmir.
- 42-Erşan S (1996) **Hemşirelerin İş Doyum Düzeyleri ve İş Doyum Düzeylerini Etkileyen Faktörler**.Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi, Cumhuriyet Üniversitesi. Sivas
- 43-Finn C P (2001) **Autonomy: An Important Component For Nurses Job Satisfaction**. International Journal Of Nursing Studies 38:349-357.

- 44- Görgülü R S (1988) **Hemşirelerin Anksiyete Düzeylerinin Saptanması ve Hemşireleri İş Ortamında Etkileyen Stresörlerin Tanımlanması.** Yayınlanmamış Doktora Tezi. H.Ü. Sağlık Bilimleri Enstitüsü. Ankara.
- 45- Gözüm S (1996) **Koruyucu Sağlık Hizmetlerinde Görev Yapan Hemşire ve Ebelerde İş Doyumu, Tükenmişlik ve İşe Devamsızlığı Etkileyen Faktörlerin Araştırılması.** Atatürk üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Hemşirelik Anabilim Dalı, Doktora Tezi. Erzurum.
- 46- Gren J (2000) Job Satisfaction of Community College Chairpersons. <http://scholar.lib.vt.edu/theses/available/etd-12072000-130914/unrestricted/JGreen.pdf> 30.09.2005.
- 47- Halıcı A, Yurtseven G (2002) **Hizmet Sektöründe İş Gören ve Tüketici Tatmininin İlişkilendirilmesi: Bir Vakıf Üniversitesi Hastanesinde Pilot Uygulama.** Modern Hastane Yönetimi. 6(1):34-40.
- 48- Hayran O, Aksayan S (1991) **Pratisyen Hekimlerde İş Doyumu.** Toplum ve Hekim Dergisi 417(1): 16-17.
- 49- Hipwell E A, Tyler A P (1989) **Sources of Stres and Dissatisfaction among nurses in four hospital Environments.** British Journal of Medical Psychology. 62(1):71-79.
- 50- İbrikçi S, Pektekin Ç (1992) **Çeşitli Hizmet Alanlarında Çalışan Hemşirelerde Ruh Hastalıklarına Eğilimin Araştırılması.** II. Ulusal Hemşirelik Kongresi Bildirileri s.362-370.
- 51- İpek H (2003) **Bir Üniversite Hastanesinde Çalışan Hemşirelerin İş Doyumu ve Denetim Odakları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi.** Yayınlanmış Hemşirelik Hizmetleri Yönetimi Bilim Uzmanlığı Tezi. Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü. Ankara.
- 52- Jansen P G M, Kekstra A (1996) **The Effects Of Job Characteristics and İnvidual Charecteristics on Job Satisfaction and Burnout in Community Nursing.** İnternational Journal Nursing Studies 22(4): 407-421.

- 53- John D S J, Toby D, Wall and Pete B W (1983) **The Experience of Work**. Acedemic Pres. s.19[(İçinde;Erşan S (1996) **Hemşirelerin İş doyum düzeyleri ve iş doyum düzeylerini etkileyen faktörler**. Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi. Cumhuriyet Üniversitesi. Sivas)]
- 54- John P R, Robert A, Kendra B H, () **Measures of Occupational Attitudes and Occupational Characteristics**. Survey Research Center. Michigan [(İçinde;Erşan S (1996) **Hemşirelerin İş Doyum Düzeyleri ve İş Doyum Düzeylerini Etkileyen Faktörler**. Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi. Cumhuriyet Üniversitesi. Sivas)]
- 55- Judge T A, Heller D M, Michael K (2002) **“Five-Factor Model of Personality and Job Satisfaction A Meta- Analysis”** Journal of Applied Psychology, v.87,no.3, p.530-541.
- 56- Kader P O (1994) **Job Satisfaction of Community Nurses Working With People With A Mental Handicap**. Journal of Advanced Nursing. 20(6):1046-1055.
- 57- Karadağ F, Karagöz N, Erdoğan O, Salapgir P (2002) **Pamukkale Üniversitesi Hastanesinde Çalışan Hemşirelerde İş Doyumu**. XI. Anadolu Psikiyatri Günleri http://lokman.cu.edu.tr/psychiatry/egitim/apg/ozet_kitap.htm#P-05 10.10.2005
- 58- Karadağ ve ark. (2002) **Hemşirelerin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeyleri İle Bunları Etkileyen Bazı Değişkenlerin İncelenmesi**: Hemşirelik Forumu, 5(6):8-15.
- 59- Karataş N (2002) **Ebelerin Tanımı Görev, Yetki ve Sorumlulukları**: Sağlıklı Toplum ve Aileler İçin Ebelik Lisans Müfredatının Güncelleştirilmesi (Workshop). Konuşma metni, Sivas
- 60- Karlıdağ R, Ünal S, Yoloğöglü S (2000) **Hekimlerde İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeyi**. Türk Psikiyatri Dergisi. 1(1) 49-57.
- 61- Kavla İ (1998) **Hemşirelerde İş Doyumu İle Tükenmişlik İlişkisi**. Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü. İzmir.

- 62- Kılıç D ve ark. (2003) **T.C. Sağlık Bakanlığı Sağlık İstatistikleri 2002**, Araştırma, Planlama ve Koordinasyon Kurulu Başkanlığı.s.2.
- 63- Kocaman G, Tarım M (1992) **Hemşirelerin İşten Ayrılma Oranlarının ve Ayrılma Nedenlerinin İncelenmesi**. III. Ulusal Hemşirelik Kongresi Kitabı. Sivas. Esnaf Ofset Matbaacılık. s.456-462
- 64- Kuyurtar F, Yamaç T, Kanık A, Yurdakul M (2002) **İçel İl Merkezindeki Hastanelerde Çalışan Hemşirelerin Örgütsel İş Doyumları ve Etkileyen Faktörler**. Mersin Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi 4: 449-454,
- 65- Larson E, Lee P C, Brown M A, Shorr J (1984) **Job Satisfaction: Assumptions and Complexities**. The Journal of Nursing Administration. 1:31.
- 66- Locke E A (1976) **The Nature and Causes of Job Satisfaction**. Hand Book of Industrial and Organizational Psychology. Ed. M. D. Chicago: Rand Me Nay College Publishing Company.
- 67- Lucas M D (1991) **Management Style and Staff Nurse Job Satisfaction**. Journal of Professional Nursing. 7(2):119-125
- 68- Luthans F (1992) **Organizational Behavior**. Sixth Edition. McGRAW-HILL. Inc. New York.
- 69- McNeese-Smith D (1996) **Increasing Employee Produktivity, Job Satsfaction, And Organizational Commitment**. Hospital&Health Services Administration. 41(2): 160-174.
- 70- Metcalf C A (1986) **Job Satisfaction and Organizational Charge in A Maternity Hospital**. İnternational Journal of Nursing Studics. 4:285.
- 71- Mullins L J (1986) **Management and Organisational Behavior**, 2.Edition, Pitman Publishing, London
- 72- Musal B, Elçi Ö Ç, Ergin S (1995) **Uzman Hekimlerde Mesleki Doyum**. Toplum ve Hekim Dergisi. 10(68):2-7.

- 73- Newstrom J W, Davis K (1997) **Organizational Behavior, human Behavior at Work**, 10. Editon, McGraw_Hill Companies, Inc.
- 74- Özalın H (1997) **Türk Silahlı Kuvvetlerinde Görev Yapan Muvazzaf Tabip ve Ordu Hemşirelerinin İş Doyumlarının Analizi**. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gata Sağlık Bilimleri Enstitüsü. Ankara.
- 75- Özdamar K (2001) **SPSS ile Biyoistatistik**. Kaan Kitabevi. Eskişehir. s.315-368.
- 76- Özgen H, Öztürk A, Yalçın A (2002) **İnsan Kaynakları Yönetimi**, Nobel Kitabevi, Adana
- 77- Özgener Ş (2000) **İş ahlakı ve sosyal sorumluluk: İmalat sanayisinde bir uygulama**. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Selçuk Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü. Konya.
- 78- Pınar R, Arıkan S (1998) **Hemşirelerde İş Doyum: Etkileyen Faktörler, İş doyumunu ile Benlik Saygısı ve Asertivite İlişkisi**. Uluslar arası katılımlı VI. Ulusal Hemşirelik Kongresi. GATA Kongre Kitabı. Ankara. s.159-170
- 79- Piyal B, Çelen Ü, Şahin N, Piyal B (2000) **Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Hastanesinde Çalışanların İş Doyumu**. Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası 53(4): 241-250.
- 80- Resnik D B (2004) **Bilim Etiği**, Ayrıntı yayınları, Çeviren V Mutlu s.58-66.
- 81- Robert G (1997) **Psychiatric Nurses Satisfaction: The Effects Of Closure Of A Hospital**. Journal Of Advanced Nursing 26: 20-24.
- 82- Sabuncuoğlu Z, Tüz M. (1998) **Örgütsel Psikoloji**. Alfa Basım Yayım Dağıtım A.Ş., Bursa.
- 83- Seren Ş (2001) **Hemşirelikte Otonomi**. Hemşirelik Formu Dergisi. 4(2-3):21-23

- 84- Sever A D (1997) **Hemşirelerin İş Stresiyle Başa Çıkma Yolları ve Bunun Sonuçlarının Araştırılması.** Yayınlanmamış Doktora Tezi. İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- 85- Severinsson E, Hummelvoll J K (2001) **Factors Influencing Job Satisfaction and Ethical Dilemmas in Acute Psychiatric Care:** Nursing and Health Sciences. s.81-90
- 86- Seyhan L ve ark. (2003) **Ebelerde Çalışma Yaşantısı ve İş Doyumunun Değerlendirilmesi.** II. Ulusal Ana Çocuk Sağlığı Kongresi. Kongre Kitabı. İstanbul.
- 87- Silah M (2001) **Çalışma Psikolojisi.** Selim Kitabevi. Ankara. s.101-134.
- 88- Slovit D B, Stamps P L, Predmont E B (1978), **Nurses Satisfaction With Their Work Situation.** Nursing Research. 27(2): 114-120
- 89- Smither R D (1998) **The Psychology of Work and Human Performance.** Third Edition. United States. Addison Wesley Longman.
- 90- Stauss G, Sayles L R (1980) **Personel, The Human Problems of Management,** 4.Edition, Prentice-Hall Inc.
- 91- Sünter T A, Canbaz S, Dabak Ş, Öz H, Pekşen Y. (2001) **Pratisyen Hekimlerde Tükenmişlik, İşe Bağlı Gerginlik ve İş Doyum Düzeyleri.** Ulusal İş Sağlığı Ve İşyeri Hekimliği Günleri. Bursa.
- 92- Swansburg R C, Swansburg R J (1999) **Introductory Management and Leadership for Nurses,** Second Edition, Jones and Bartlett Publishers, Inc.
- 93- Şahin N H, Durak B A (1997) **Özel Bir Hastanede Sağlık Personelinde İş Doyumu ve Stres.** Türk Psikoloji Dergisi, 12(39)57-71.
- 94- Taşdemir G (1999) **Ege Üniversitesi Uygulama ve Araştırma Hastanesinde Çalışan Hemşirelerin Empatik Eğilim ve İş Doyumu Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi.** Yüksek Lisans Tezi. Ege Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü. İzmir.

- 95- Terry M, Sue H, James G (1996) **Toward An İntemational Meassure of Job Satisfaction.** Nursing Research.45(2): 87-91.
- 96- Tezer E (1994) **Evlilik ve İş Doyumu İlişkisi :İkili Çatışmalar ve Bazı Demografik Değişkenlerin Rolü:** Psikoloji Danışma ve Rehberlik Dergisi. 2(1):1-12.
- 97- Tyzeng M H (2002) **The Influence Of Nurses’s Working Motivation And Job Satisfaction On İntention To Quit: An Emprical Investigation İn Taiwan.** International Journal Of Nursing Studies 39:867-878.
- 98- Uyer G (1992) **Hemşireliğe Genel Bakış.** Ankara. s.7.
- 99- Vara Ş (1999) **Yoğun Bakım Hemşirelerinde İş Doyumu ve Genel Yaşam Doyumu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi.** Yüksek Lisans Tezi. Ege Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü. İzmir.
- 100- Velioglu P (1985) **Hemşirelikte Bilimselleşmeye Doğru.** Bozak Matbaası. İstanbul.
- 101- Vural G, Eroğlu K, Kavuncubaşı Ş (1999) **Hemşirelikte Önderlik Davranışı ve İş Doyumu.** Modern Hastane Yönetimi. 3(3):14-18.
- 102- **Work Attitudes** <http://www.sp.uconn.edu/barnesf/268ch8js.htm>
- 103- Yavaş Ö (1993) **Bir Üniversite Hastanesinde Çalışan Hemşirelerin İş Doyumu ve Örgütsel Gereksinmelerine İlişkin Bir İnceleme.** Yüksek Lisans Tezi. Sağlık Bilimleri Enstitüsü. İzmir.
- 104- Zuraikat N, Mc Closkey J (1986) **Tob Satisfaction Among Jordanian Rejistered Nurses.** İnternational Nursing Review. 5(43).

EKLER(Ek-1, Ek-2, Ek-3)

EK-1: BİLGİLENDİRİLMİŞ ONAM FORMU

**EK-2: EBELERE YÖNELİK SOSYO-DEMOGRAFİK SORU
FORMU**

EK-3: HEMŞİRELİK İŞ DOYUM ÖLÇEĞİ

EK 1

BİLGİLENDİRİLMİŞ ONAM FORMU CUMHURİYET ÜNİVERSİTESİ SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

SİVAS İLİ MERKEZİNDE BULUNAN HASTANE VE SAĞLIK OCAKLARINDA ÇALIŞAN EBELERİN İŞ DOYUM DÜZEYLERİNİN BAZI SOSYO-DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERLE İLİŞKİSİ

BİLGİLENDİRİLMİŞ ONAM FORMU

Bireyin işi, yaşama anlam katan en önemli doyum alanlarından biridir ve günün 1/3'ünü işinde geçiren bireyin işi ile ilgili fiziksel, ruhsal ve sosyal gereksinimlerinin karşılanmasını beklemesi doğaldır. Bu gereksinimlerin karşılanmaması durumunda oluşan iş doyumsuzluğu ise bireyin fiziksel ve ruhsal sağlığını ve yaşam doyumunu etkileyecektir.

Ebelerin iş doyum düzeylerinin yüksek olması, öncelikle ebelerin kendilerine olan güvenlerini arttırmakta, stresle baş etmelerini güçlü kılmakta ve motivasyonu arttırmaktadır. Bu durum, beraberinde ebelerin hizmet verdikleri 15-49 yaş kadın grubu, gebe, lohusa ve yenidoğanın kaliteli bakım almasını sağlayacaktır. Ayrıca ebelerin çalıştıkları kurumun hedeflerini gerçekleştirmesine katkıda bulunacaktır. Son olarak da ebelik mesleğinin profesyonel gelişimine yardımcı olacaktır. Bu nedenlerle ebelerin iş doyum düzeylerinin belirlenmesi, iş doyum düzeylerinin yükseltme çalışmalarının yapılması; yönetici ebeler, klinisyen ebeler ve akademisyen ebeler için oldukça önemlidir.

Bu doğrultuda yapacağımız çalışma, Sivas il merkezindeki hastane ve sağlık ocaklarında çalışan ebelerin iş doyum düzeylerinin bazı sosyo-demografik özelliklerle ilişkisini belirlemek amacıyla planlanmıştır.

Çalışmamıza katılmayı kabul ediyorsanız, lütfen aşağıdaki bölüme adınızı, soyadınızı ve bu günün tarihini yazıp, imzanızı atınız. İlginize teşekkür ederiz.

YUKARIDA BELİRTİLEN AMACA YÖNELİK HEMŞİRELİK İŞ DOYUM
ÖLÇEĞİNİ DOLDURMAYI KABUL EDİYORUM.

TARİH

AD-SOYADI

İMZA

EK 2

EBELERE YÖNELİK SOSYO-DEMOGRAFİK SORU FORMU

1. Kişi no:
2. Çalıştığınız kurumun adı:
3. Kurum içinde çalıştığınız bölüm adı:
4. Yaşınız:
5. Medeni durumunuz
() Evli () Dul () Bekar (8. soruya geçiniz.)
6. Çocuğunuz/çocuklarınız var mı?
() Evet () Hayır (8. soruya geçiniz.)
7. Kaç çocuk:.....
Yaşı/ Yaşları (Küçükten büyüğe doğru sıralayınız):.....
8. Maaşınız:.....(YTL)
9. Kimlerle birlikte yaşıyorsunuz? Açıkça yazınız.

10. Oturduğunuz yer
() Kendi evim () Kiralık ev
11. Mesleki öğrenim durumunuz:
() Sağlık meslek lisesi () A.Ö.F. Ebelik Ön Lisans Programı
() Ebelik ön lisans () Sağlık yüksekokulu
() Yüksek lisans () Doktora
12. Ebelik mesleğinde çalışma süreniz:
.....
13. Çalışma yaşamınıza ara verdiğiniz mi?
() Hayır () Evet Ne kadar süre?.....
Neden? Kısaca açıklayınız.....

14. Çalıştığınız kurumdaki statünüz:
() Yönetici () Yönetici değil () Diğer(açıklayınız).....
15. Çalıştığınız yer:
() Poliklinik () Servis
() Doğum Salonu () Diğer(açıklayınız).....
16. Çalışma biçiminiz:
() Devlet memuruyum () Sigortalı işçiyim
() Sözleşmeli olarak çalışıyorum () Diğer.....
17. Haftalık ortalama çalışma süreniz:
() 40 saat () 41-50 saat
() 51-60 saat () 71 ve daha fazla saat
18. Çalışma şekliniz:
() Sürekli gündüz (18. Soruya geçiniz.)
() Sürekli gece (19. soruya geçiniz.)
() Nöbet+Mesai(açıklayınız).....
() Vardiya
() Diğer (açıklayınız).....
19. Gündüz bakım verdiğiniz yaklaşık birey sayısı
() 1-15 arası () 16-30 arası () 31 ve daha fazla
20. Gece bakım verdiğiniz yaklaşık birey sayısı
() 1-15 arası () 16-30 arası () 31 ve daha fazla
21. Ebelik mesleğini nasıl seçtiniz?
() Kendim seçtim () Ailemle birlikte seçtik
() Ailem karar verdi () Öğretmenlerim/arkadaşlarım önerdi
() Diğer (açıklayınız).....
22. Mesleğinizi isteyerek mi yapıyorsunuz?
() Evet () Hayır
23. Sizce ebelik mesleği size ne derecede uygun bir meslektir?
() Çok uygun () Uygun () Uygun değil () Hiç uygun değil

TEŞEKKÜRLER...

EK 3 HEMŞİRELİK İŞ DOYUM ÖLÇEĞİ

Açıklama:

A) Her sorunun “a” maddesinde belirtilen durumu ne kadar istediğinizi karşısındaki seçeneklerden en iyi ifade edenin altındaki parantez içine “x” işareti koyarak belirtiniz. İstek dereceniz ile ilgili seçeneklerin açık şekli şöyledir:

Mutlaka : Mutlaka İsterim
Çoğunlukla: Çoğunlukla isterim
Biraz: Biraz isterim
Hiç : Hiç istemem

B) Her sorunun “h” maddesindeki ifadelere ne kadar katıldığınızı ise maddelerin karşısındaki seçeneklerden size en uygun gelenin altında parantez içine “x” işareti koyarak belirtiniz. İfadelere katılma derecenizle ilgili seçeneklerin açık şekli şöyledir:

Tamamen: Tamamen katılıyorum
Çoklukla: Çoklukla katılıyorum
Biraz : Biraz katılıyorum
Hiç : Hiç katılmıyorum

C) Altı çizgili ifadeleri dikkatle okuyunuz.

	<u>a. Ne kadar istersiniz?</u>				<u>b. Bu cümle ne kadar katılıyorsunuz?</u>			
	Mutlaka				Tamamen			
	Çoğunlukla				Çoklukla			
		Biraz				Biraz		
			Hiç				Hiç	
01. a. İşimin mesleki eğitimim sırasında kazandığım bilgi ve yeteneklerimi tümüyle kullandırması	()	()	()	()				
b. İşimde mesleki eğitimim sırasında kazandığım tüm bilgi ve yeteneklerimi kullanabiliyorum.					()	()	()	()
02. a. İşimin bana yeni mesleki bilgi ve beceriler kazandırmasını	()	()	()	()				

	a. Ne kadar istersiniz?				b. Bu cümleye ne kadar katılıyorsunuz?			
	Mutlaka				Tamamen			
	Çoğunlukla				Çoklukla			
	Biraz				Biraz			
	Hiç				Hiç			
b. Yaptığım işler bana yeni mesleki bilgi ve beceriler kazandırmaktadır.					()	()	()	()
03. a. Dikkat gerektiren bir işim olmasını	()	()	()	()				
b. İşim dikkatli olmamı gerektirmektedir.					()	()	()	()
04. a. İşimin yaratıcı olmamı gerektirmesini	()	()	()	()				
b. Yaratıcı olmamı gerektiren bir işim var.					()	()	()	()
05. a. İşimin aynı şeyleri yapmamı gerektirmesi	()	()	()	()				
b. İşim hep aynı şeyleri yapmamı gerektirmektedir.					()	()	()	()
06. a. Günlük olarak yapmam gereken işlerin az olmasını	()	()	()	()				
b. Günlük olarak yapmam gereken işlerin miktarı azdır.					()	()	()	()
07. a. İşimin eve / lojmana başarı duygusu ile dönmemi sağlamasını	()	()	()	()				
b. İşimden eve / lojmana başarı duygusu ile dönerim.					()	()	()	()
08.a. Kendi kararlarımı uygulayıp sonuçlarını göreceğim bir işim olmasını	()	()	()	()				

	a. Ne kadar istersiniz?				b. Bu cümle ne kadar katılıyorsunuz?			
	Mutlaka				Tamamen			
	Çoğunlukla				Çoklukla			
	Biraz				Biraz			
	Hiç				Hiç			
b. Yaptığım işler ile ilgili kendi kararlarımı uyguluyor ve sonuçlarımı görebiliyorum.					()	()	()	()
09.a. İşlerimin bana toplum için yararlı şeyler yaptığımı hissettirmesini	()	()	()	()				
b. Yaptığım işler, bana toplum için yararlı şeye yaptığımı hissettiriyor.					()	()	()	()
10.a. İşimin bana çalıştığım kurum içinde saygınlık kazandırmasını	()	()	()	()				
b. İşim bana çalıştığım kurum içinde saygınlık kazandırmaktadır.					()	()	()	()
11.a. İşimin bana toplum içinde saygınlık kazandırmasını	()	()	()	()				
b. İşim bana toplum içinde saygınlık kazandırmaktadır.					()	()	()	()
12.a. Hizmet sunduğum birey ve ailelerle karşılık güven, sevgi ve saygıya dayalı bir ilişki içinde olmamızı	()	()	()	()				
b. Hizmet sunduğum birey ve ailelerle karşılıklı güven, sevgi ve saygıya dayalı bir ilişki içindeyiz.					()	()	()	()

	a. Ne kadar istersiniz?				b. Bu cümleye ne kadar katılıyorsunuz?			
	Mutlaka				Tamamen			
	Çoğunlukla				Çoklukla			
	Biraz				Biraz			
	Hiç				Hiç			
13.a. İşimin hemşirelik dışı görevleri (temizlik, tamir, inşaat işleri, personele kağıt, kalem, üniforma dağıtmak, taburcu işlemleri vb. sekreterlik hizmetleri gibi) yapmamı gerektirmemesini	()	()	()	()				
b. İşimde sadece hemşirelikle ilgili görevleri yapmam gerekmektedir.					()	()	()	()
14.a. İşimin hasta bireylerin yanı sıra sağlıklı bireylere de hizmet sunmamı gerektirmesini	()	()	()	()				
b. İşimde sağlıklı bireylere de hizmet sunmanı gerekmektedir.					()	()	()	()
15. a. İşimin hem kurum içinde, hem de kurum dışında (ev, okul vb.) hemşirelik hizmetleri vermeme gerektirmesini	()	()	()	()				
b. İşim gereği hem kurum içinde, hem de kurum dışında hemşirelik hizmeti vermekteyim.					()	()	()	()
16. a. Maaşımın kolay geçinmemi sağlayabilecek miktarda olması	()	()	()	()				
b. Aldığım maaşla kolay geçinebilmekteyim.					()	()	()	()

	a. Ne kadar istersiniz?				b. Bu cümle ne kadar katılıyorsunuz?			
	Mutlaka				Tamamen			
	Çoğunlukla				Çoklukla			
	Biraz				Biraz			
	Hiç				Hiç			
17. a. Eğitimim, kıdemim ve yaptığım işlere göre hak ettiğim maaşı alabilmeyi	()	()	()	()				
b. Eğitimim, kıdemim ve yaptığım işlere bakarak hak ettiğim bir maaş aldığımı inanıyorum.					()	()	()	()
18. a. Doğum, ölüm, hastalık gibi durumlarda yapılan ödemelerin yeterli olmasını	()	()	()	()				
b. Doğum, ölüm, hastalık gibi durumlarda yapılan ödemeleri yeterli buluyorum.					()	()	()	()
19. a. Sürekli işten çıkarılma korkusunu <u>duymamayı</u>	()	()	()	()				
b. Sürekli işten çıkarılma korkusu <u>duymamaktayım</u>					()	()	()	()
20. a. Kurum içinde sık olarak görev ya da bölüm değiştirmem <u>istenmemesini</u>	()	()	()	()				
b. Sık olarak görev ya da de <u>istenmemektedir</u>					()	()	()	()
21. a. (İl içinde ya da dışında) Başka bir kuruma atanma için sürekli korku <u>hissettirilmemesini</u>	()	()	()	()				
b. (İl içinde yada dışında) Başka bir kuruma atanma için korku <u>hissettirmiyor</u>					()	()	()	()

	a. Ne kadar istersiniz?				b. Bu cümleyle ne kadar katılıyorsunuz?			
	Mutlaka				Tamamen			
	Çoğunlukla				Çoklukla			
	Biraz				Biraz			
	Hiç				Hiç			
22. a. Çalıştığım kurumda hizmet içi eğitime yönelik eğitim toplantılarının yapılmasını	()	()	()	()				
b. Çalıştığım kurumda hizmet içi eğitime yönelik eğitim toplantıları yapılmaktadır.					()	()	()	()
23. a. Mesleki bilgi ve becerilerimi geliştirmek için danışacağım yeterli kaynak kişi, kitap, dergi ve benzerinin işyerimde bulunmasını	()	()	()	()				
b. İşyerimde gerektiğinde başvurabileceğim yeterli kaynak kişi, kitap, dergi vb. bulunmaktadır.					()	()	()	()
24. a. Yurt içi ya da dışında mesleki kurs, toplantı gibi etkinliklere katılma olanağının kurumca sağlanmasını	()	()	()	()				
b. Çalıştığım kurum tarafından yurt içi yada dışında mesleki kurs, toplantı gibi etkinliklere gönderilmekteyim.					()	()	()	()
25. a. Çalışmamla orantılı olarak işimde daha yüksek bir göreve getirilebileceğime inanabilmeyi	()	()	()	()				

	a. Ne kadar istersiniz?				b. Bu cümleye ne kadar katılıyorsunuz?			
	Mutlaka				Tamamen			
	Çoğunlukla				Çoklukla			
	Biraz				Biraz			
	Hiç				Hiç			
b. Çok çalışırsam, işimde daha yüksek bir göreve getirileceğime inanıyorum.					()	()	()	()
26. a. Çalıştığınız kurumda terfi edenlerin mesleki bakımdan yeterli olmasını	()	()	()	()				
b. Çalıştığınız kurumda mesleki bakım dan yeterli olanlar terfi ettirilmektedir.					()	()	()	()
27. a. Çalıştığınız yerin, ısı, ışık, havalandırma gibi fiziksel koşulları yönünden yeterli olmasını	()	()	()	()				
b. Çalıştığınız yer ısı, ışık, havalandırma gibi fiziksel koşullar yönünden yeterlidir.					()	()	()	()
28. a. Çalıştığınız yerin temiz ve kullanışlı olmasını	()	()	()	()				
b. Çalıştığınız yer temiz ve kullanışlıdır.					()	()	()	()
29. a. İşim için gerekli hazırlıkları yaptığım yerin yeterince büyük olmasını	()	()	()	()				
b. İşim için gerekli hazırlıkları yaptığım yer yeterince büyüktür.					()	()	()	()
30. a. Görevimi yapabilmem için gerekli olan araç ve gerecin yeterli olmasını	()	()	()	()				

	a. Ne kadar istersiniz?				b. Bu cümleye ne kadar katılıyorsunuz?			
	Mutlaka				Tamamen			
	Çoğunlukla				Çoklukla			
	Biraz				Biraz			
	Hiç				Hiç			
b. Görevimi yapabilmem için gerekli olan araç ve gereç yeterlidir.	()	()	()	()	()	()	()	()
31. a. Dinlenme odalarımız ve dolaplarımızın yeterli olmasını	()	()	()	()				
b. Dinlenme odalarımız ve dolaplarımız yeterlidir.					()	()	()	()
32. a. Çalışma saatlerimin günlük yaşam düzenimi bozmayacak şekilde düzenlenmesini	()	()	()	()				
b. Çalışma saatlerini günlük yaşam düzenimi bozmayacak şekilde düzenlenmektedir.					()	()	()	()
33. a. İşlerimizi iyi yapabilmemiz için hemşire sayısının yeterli olmasını	()	()	()	()				
b. Çalıştığım kurumda hemşire sayısı yeterlidir.					()	()	()	()
34.a. Hemşire dışı personel sayısının yeterli olmasını	()	()	()	()				
b. Hemşire dışı personel sayısı yeterlidir.					()	()	()	()
35. a. İşe gidiş - gelişimin kolay olmasını	()	()	()	()				
b.İşe gidiş-gelişim kolay olmaktadır.					()	()	()	()
36.a. Kurumum bana yeterli lojman olanaklarını sağlamasını	()	()	()	()				

	a. Ne kadar istersiniz?				b. Bu cümleyle ne kadar katılıyorsunuz?			
	Mutlaka				Tamamen			
	Çoğunlukla				Çoklukla			
	Biraz				Biraz			
	Hiç				Hiç			
b. Kurumum bana yeterli derecede lojman olanakları sağlamaktadır.					()	()	()	()
37.a. Kurumda çalışanların çocuklarının bakım için(kreş gibi) yeterli olanakların sağlanması	()	()	()	()				
b. Kurumda çalışanların çocuklarının bakımı için yeterli olanak sağlanmaktadır.					()	()	()	()
38. a. Kurumumun bize yeterli yemek, yemekhane olanakları sağlamasını	()	()	()	()				
b. Kurumum bize yeterli yemek, yemekhane olanakları sağlamaktadır.					()	()	()	()
39. a. Kurumda çalışanlara yeterli kamp. kooperatif lokal vb. olanakların sağlanması	()	()	()	()				
b. Kurumda çalışanlar için yeterli kamp kooperatif. lokal vb. olanaklar sağlanmaktadır.					()	()	()	()
40. a. Çalıştığım kurumda sağlık hizmetlerinin bir ekip hizmeti olduğuna inanılmasını	()	()	()	()				
b. Çalıştığım kurumda sağlık hizmetlerinin bir ekip hizmeti olduğuna inanılmaktadır.					()	()	()	()

	a. Ne kadar istersiniz?				b. Bu cümleye ne kadar katılıyorsunuz?			
	Mutlaka				Tamamen			
	Çoğunlukla				Çoklukla			
	Biraz				Biraz			
	Hiç				Hiç			
41 a. Kurumda, sağlık ekibinin önemli bir üyesi olduğumu hissettiren bir yön tem biçimi olmasını	()	()	()	()				
b. Kurumdaki yönetim biçimi bana. sağlık ekibinin önemli bir üyesi olduğumu hissettirmektedir.					()	()	()	()
42. a. Çalıştığım kurumda hizmetin nerede, ne zaman, kimlere, nasıl verilmesi konusunda kararlara katılma olanağının verilmesini.	()	()	()	()				
b. Çalıştığım kurumda hizmetin nerede, ne zaman, kimlere, nasıl verilmesi konusunda kararlara katılma olanağının verilmektedir.					()	()	()	()
43. a. Verilen hizmetin değerlendirilmesine katılma olanağının verilmesini	()	()	()	()				
b. Verilen hizmetlerin de söz hakkım vardır.					()	()	()	()
44. a. Hemşireliği ilgilendiren yönetsel durumlarda bağımsız karar verme olanağının verilmesini	()	()	()	()				
b. Hemşireliği ilgilendiren yönetsel durumlarda bağımsız karar verme olanağı verilmektedir.					()	()	()	()

	a. Ne kadar istersiniz?				b. Bu cümle ne kadar katılıyorsunuz?			
	Mutlaka				Tamamen			
	Çoğunlukla				Çoklukla			
	Biraz				Biraz			
	Hiç				Hiç			
45. a. Çalıştığım kurumda hemşirelikle ilgili görevlerin(enjeksiyon. pansuman vb) hastabakıcı.Onbaşı gibi başka kişilere de verilmesi	()	()	()	()				
b. Çalıştığım kurumda hemşirelikle ilgili görevlerin hastabakıcı. Onbaşı gibi kişilere de verilmektedir.					()	()	()	()
46. a. Çalışma grubumuzda verilen hizmetleri tartışmak için toplantılar yapılmasını	()	()	()	()				
b. Çalışma grubumuzda verilen hizmetleri tartışmak için toplantılar yapılmaktadır.					()	()	()	()
47. a. Verdiğimiz hizmetlerle ilgili gelişme ve değişikliklere ilişkin bilgi verilmesini	()	()	()	()				
b. Verdiğimiz hizmetlerle ilgili gelişme ve değişikliklere ilişkin bilgi verilmektedir.					()	()	()	()
48. a. Kurumda çalışanların birbirlerinin işlerini ilgilendiren konuları, her zaman iletme, tartışma olanağı olmasını	()	()	()	()				
b. Kurumda çalışanların birbirlerinin işlerini ilgilendiren konuları, her zaman iletme. tartışma olanağı vardır.					()	()	()	()

Not: 49-58. İFADELER ARASINDA YÖNETİCİ OLARAK Hemşirelik Müdürü, Başhemşire, Başhekim, Oca Hekimi, Servis Sorumlusu, Servis Şefi gibi yöneticilerden Kurumunuzda hangisi/hangileri varsa onlarla olan ilişkilerinizi düşününüz.

	a. Ne kadar istersiniz?				b. Bu cümle ne kadar katılıyorsunuz?			
	Mutlaka				Tamamen			
	Çoğunlukla				Çoklukla			
		Biraz				Biraz		
				Hiç				Hiç
49. a. Çalıştığım kurumda, yöneten ve yönetilenlerin karşılıklı anlayış, saygı ve sevgi içinde olmasını	()	()	()	()				
b. Çalıştığım kurumda. yöneten ve yön etilenler karşılıklı anlayış. saygı ve sevgi içindedir.					()	()	()	()
50. a. Yöneticilerin işimle ilgili bilgilerinin yeterli olmasını	()	()	()	()				
b. Yöneticilerimin işimle ilgili bilgileri yeterlidir.					()	()	()	()
51. a. Yöneticilerinin bana çalışmalarımda güven duymasını	()	()	()	()				
b. Yöneticilerini bana çalışmalarımda güvenmektedirler.					()	()	()	()
52. a. Yöneticilerimin yaptığı iyi bir işi takdir etmelerini	()	()	()	()				
b. Yöneticilerini yaptı iyi işleri takdir ederler.					()	()	()	()
53. a. Yöneticilerimin işi iyi yapıp yapmadığıma ilişkin bana bilgi vermesini	()	()	()	()				
b. Yöneticilerim işimi iyi yapıp yapmadığıma ilişkin bana bilgi verir.					()	()	()	()

	a. Ne kadar istersiniz?				b. Bu cümle ne kadar katılıyorsunuz?			
	Mutlaka				Tamamen			
	Çoğunlukla				Çoklukla			
	Biraz				Biraz			
	Hiç				Hiç			
54. a. Yöneticilerimin yakınmalarımın zamanında gecikmeden ilgilenmesini	()	()	()	()				
b. Yöneticilerim yakınmalarımın zamanında gecikmeden ilgilenirler.					()	()	()	()
55. a. Yöneticilerimin, çalışmalarında beni desteklemeye hazır olduklarını hissettirmesini	()	()	()	()				
b. Yöneticilerimin, çalışmalarında beni desteklemeye hazır olduklarını hissediyorum.					()	()	()	()
56. a. Yöneticilerin, denetimlerinde zayıf yönlerim yanında iyi yönlerimi de bulmaya çalışmasını	()	()	()	()				
b. Yöneticiler, denetimlerinde zayıf yönlerim yanında iyi yönlerimi de bulmaya çalışırlar.					()	()	()	()
57. a. Bir sorun, istek ya da önerim olduğunda bunu her zaman yöneticilerimle görüşebilmeyi	()	()	()	()				
b. Bir sorun, istek yada önerim olduğunda bunu her zaman yöneticilerimle görüşebilirim.					()	()	()	()
58. a. Yöneticilerimin, gereğinde iş dışı yaşamımdaki sorunlarımla da ilgilenmesini	()	()	()	()				

	a. Ne kadar istersiniz?				b. Bu cümle ne kadar katlıyorsunuz?			
	Mutlaka				Tamamen			
	Çoğunlukla				Çoklukla			
		Biraz				Biraz		
			Hiç				Hiç	
b. Yöneticilerin, gereğinde iş dışı yaşamındaki sorunlarıyla da ilgilenmektedir.					()	()	()	()
59. a. Çalıştığım kurumda., hekim ve hemşirelerin karşılıklı anlayış, saygı ve uyum içinde işlerini yürütmesini	()	()	()	()				
b. Çalıştığım kurumda hekim ve hemşireler karşılıklı anlayış, saygı ve uyum içinde işlerini yürütürler.					()	()	()	()
60. a. Hemşirelerin birbirleriyle dostça ilişkiler içinde olmasını	()	()	()	()				
b. Hemşireler birbirleriyle dostça ilişkiler içindedir.					()	()	()	()
61. a. Hemşirelerin birbirlerine yardımcı olmaya istekli olmasını	()	()	()	()				
b. Hemşireler birbirlerine yardımcı olma konusunda istekli davranırlar.					()	()	()	()
62. a. Kurumda hekim ve hemşire dışındaki personel ile (sağlık memuru, ebe, teknisyen ve benzeri) karşılıklı anlayış, saygı ve uyumlu ilişkiler içinde işlerin yürütülmesini	()	()	()	()				

	a. Ne kadar istersiniz?				b. Bu cümle ne kadar katılıyorsunuz?			
	Mutlaka				Tamamen			
	Çoğunlukla				Çoklukla			
	Biraz				Biraz			
	Hiç				Hiç			
b. Hekim ve hemşire dışındaki personelle işlerimizi karşılıklı anlayış ve uyum içinde yürütüyoruz.					()	()	()	()
63. a. Çalışma grubumdaki kişilerin kendi görev, yetki ve sorumluluklarını bilmesini	()	()	()	()				
b. Çalışma grubumdaki kişiler, kendi görev, yetki ve sorumluluklarını bilmektedirler.					()	()	()	()
64. a. Çalışma arkadaşlarımın birbirlerinin görev sınırlarını bilmesini	()	()	()	()				
b. Çalışma arkadaşlarımın her biri diğerinin görev sınırlarını bilir.					()	()	()	()
65. a. Çalışma grubumdaki kişilerin birbirlerine güven duymasını	()	()	()	()				
b. Çalışma grubumdaki kişiler, birbirlerine güvenirlir.					()	()	()	()
66. a. Çalışma arkadaşlarımla iş dışında da sosyal ilişkilerimiz olmasını	()	()	()	()				
b. Çalışma arkadaşlarımla iş dışında da sosyal ilişkilerimiz olmaktadır.					()	()	()	()