

EBE VE HEMŞİRELERDE İŞ DOYUMU, BENLİK SAYGISI VE ETKİLEYEN FAKTÖRLER

Nilüfer ERBİL*

Özgül BOSTAN*

ÖZET

Bu araştırma ebe ve hemşirelerin iş doyumunu ve benlik saygısı düzeyleri ile bunları etkileyen sosyo-demografik faktörler ve meslek özelliklerini belirlemek amacıyla, karşılaştırmalı, ilişki arayıcı ve tanımlayıcı olarak planlanmıştır. Araştırma Ordu Devlet Hastanesi ve Doğum Hastanesinde çalışan 65 ebe ve 109 hemşire olmak üzere toplam 174 kişiye uygulanmıştır. Veriler, tanıtıcı soru formu, Minnesota Doyum Ölçeği, Coopersmith Benlik Saygısı Ölçeği ile elde edilmiştir. Verilerin değerlendirilmesi, bilgisayarda yüzdelik, ortalama, t testi ve Kruskal-Wallis testi, korelasyon testi ile yapılmıştır. Ebe ve hemşirelerin %43.3'ünün işinden memnun olduğu, içsel iş doyumunu dışsal iş doyumuna göre daha yüksek oranda yaşadıkları, benlik saygısı puan ortalamalarının ise her iki meslek grubunda birbirine çok yakın olduğu belirlenmiştir. Ebe ve hemşirelerin iş doyumunu ile mezun olunan okul, arkadaşlar arasındaki ilişkilerden memnun olma ve medeni durum; benlik saygısı ile yaş, arkadaşlar arasındaki ilişkilerden memnun olma, medeni durum ve sahip olunan çocuk sayısı arasında anlamlı ilişki belirlenmiştir. İçsel ($r=.267$) ve genel ($r=.201$) iş doyumunu ile benlik saygısı arasında pozitif yönde çok güçsüz ilişki bulunmuştur.

Anahtar Kelimeler: Ebe, Hemşire, İş doyumunu, Benlik saygısı.

ABSTRACT

Job Satisfaction of Midwives and Nurses, Self Esteem and Affecting Factors

This research was carried out to determine job satisfaction of midwifery and nurses, levels of self esteem, affecting socio-demographic factors, and occupation traits. This research was planned as comparatively descriptor of relation inquisitor. In research, 174 samples were used composed of 65 midwifery and 109 nurses in Ordu National Hospital and Ordu Obstetrics and Gynecologic Hospital. In this research, question form of socio-demographic and occupations traits, Minnesota Satisfaction Scale, and Coopersmith Self Esteem Scale were used to collect of data. Results of this study were evaluated by percentage, mean, t-test and Kruskal-Wallis test, correlation test in SPSS computer program. In result of study, it was determined that 43.3%, in nurses, midwifery, and nurses pleased from theirs job, and they have to higher internal job satisfaction than external. Averages of points of self esteem were very close in both of occupation groups. There were significant correlations among the job satisfaction, and school, gladness relations with friends, and state of civil; the self esteem and gladness relations with friends, state of civil, number of child. In addition; 0.01 level correlation was found between internal($r=.267$) and general ($r=.201$) job satisfaction with self esteem.

Keywords: Midwifery, Nurse, Job satisfaction, Self esteem.

GİRİŞ

İnsan hayatında önemli bir yere sahip olan çalışma yaşamı, günümüzde; bireyin hayatını sürdürebilmesi için sağladığı ekonomik kazancın yanı sıra, kişi-

nin toplumda belli bir yer ve rol sahibi olabilmesi için gerekli olan temel toplumsal kurumların başında gelir ve hemşirelik mesleği de bu kurumlar içinde yer almaktadır (Baysal 1993).

*OMÜ Ordu SYO (Öğrt. Gör) , (e-mail:nilufererbil@mynet.com.tr)

İş doyumunu bireyin iş yaşamını değerlendirmesi sonucu elde ettiği haz olarak algılanır, işin niteliği, ücret, yükselme olanağı, çalışma koşulları, denetim, örgüt, yönetim, çalışanın niteliği gibi pek çok faktörden etkilenir (Karadağ ve ark. 2002) Bu faktörler; *bireysel, çevresel ya da örgütsel özelliklerdir. Bireysel özellikler;* cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, meslek, statü, sosyo-kültürel çevre, zeka, kişilik ve aynı işte geçirilen süredir. *Çevresel ya da örgütsel özellikler ise;* işe ait özellikler, beceri ve yeteneğini kullanma olanağı, öğrenim olanağı, yaratıcılık, işin çeşitliliği, karmaşıklığı, iş yükü, sorumluluk, denetim, görevin önemi, başarı hissi vermesi, iş güvencesi, ücret, ilerleme olanağı, çalışma ortamı ve koşulları, yönetim ve yöneticilerin niteliği, ekip çalışması ve ekip ilişkileridir (“aktaran”Pınar ve Arıkan 1998).

Benlik saygısı, bireyin kendini değerlendirmesi sonucu ulaştığı, benlik kavramını onaylamasından doğan beğeni durumudur ve kişinin kendini olduğundan aşağı ya da üstün görmeksizin kendinden memnun olması, kendini değerli, olumlu, beğenilmeye ve sevmeye değer bulması, kendini olduğu gibi, gördüğü gibi kabullenmeyi, özüne güvenmeyi sağlayan olumlu bir ruh halidir (Yörükoğlu 1986). Benlik saygısı, bireyin yaptığı iş ile ilgili değerlendirmesi ve iş doyumunu etkilemesi beklenen ele alınması gereken bir kişilik değişkenidir.

Ebe ve hemşireler, düzensiz ve ağır iş koşulları, uykusuzluk, yorgunluk, görev, yetki ve sorumlulukların yeterince belirlenmemiş olması, acı çeken ve ölmekte olan insanlara hizmet verme gibi nedenlerle iş doyumsuzluğu ve çatışma riski yüksek çalışanlar grubunu oluşturmaktadırlar (Bilgili 1997, Erdoğan 1997). Ebelik ve hemşirelik mesleğinde iş stresi ile başa çıkmada yetersizlikten dolayı, iş doyumunda azalma, ve bunun sonu-

cunda işe karşı olumsuzluk, kayıtsızlık, işten sürekli yakınma, eleştirme, devamsızlık, işten ayrılma gibi örgütsel sonuçlar ortaya çıkacaktır. Bununla birlikte hastaya verilecek kapsamlı hasta bakımının kalitesi de etkilenerek iş performansında azalma olacaktır (Yavaş 1993).

AMAÇ

Bu araştırma, ebe ve hemşirelerde iş doyumunu etkileyen kişisel ve mesleki faktörler ile iş doyumunu benlik saygısı arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla tanımlayıcı olarak yapılmıştır.

GEREÇ VE YÖNTEM

Araştırmanın evrenini, Ordu İl Sağlık Müdürlüğüne bağlı olarak yataklı tedavi hizmeti veren, Ordu Devlet Hastanesi ve Ordu Doğum ve Çocuk Hastanesinde çalışan ebe ve hemşireler (N=84 ebe, 203 hemşire), örneklemi ise araştırmaya katılmayı kabul eden 65 ebe ve 109 hemşire olmak üzere toplam 174 kişi oluşturmuştur.

Araştırmaya başlamadan önce İl Sağlık Müdürlüğü ve Hastanelerin yetkili makamlarından izin alınmış, 20 hemşireye ön uygulama yapıldıktan sonra, sonra gerekli düzeltmeler gerçekleştirilip uygulamaya geçilmiştir. Anket formları iş yoğunluğunun az olduğu öğleden sonra tek bir oturumda uygulanmıştır.

Veriler; literatür bilgileri incelenerek hazırlanan ebe ve hemşirelerin sosyo-demografik ve mesleki özelliklerini belirleyen 16 sorudan oluşan *tanıtıcı bilgi formu*, içsel, dışsal doyumunu içeren ve 20 maddeden oluşan *Minnesota Doyum Anketi (MSQ)*, 25 ifadeden oluşan *Coopersmith Benlik Saygısı Ölçeği* kullanılarak toplanmıştır.

Minnesota Doyum Anketi (Short Form Minnesota Satisfaction Questionnaire, MSQ): Dawis ve arkadaşları tarafından geliştirilen ölçek,

Baycan (1985) tarafından ülkemize uyarlanarak sağlık kurumunu da içeren 4 alanda test edilmiştir. Ölçek Aştı (1993), Dinç Sever (1997), Pınar ve Arıkan (1998), Karadağ ve ark. (2002) tarafından hemşirelerin iş doyumunu ölçmek için kullanılmıştır. MSQ, içsel (12 madde) ve dışsal (8 madde) doyum faktörlerini belirleyici özelliğe sahip, her bir madde Likert tipi puanlama ile düzenlenmiştir ve 1'den 5'e kadar değişen; "hiç memnun değilim", "memnun değilim", "kararsızım", "memnunum", "çok memnunum" ifadelerinin olduğu 20 maddeden oluşur.

Coopersmith Benlik Saygısı Ölçeği: Stanley Coopersmith (1986) tarafından hazırlanan ölçek, çeşitli yaş gruplarına, özellikle yetişkinlere uygulanabilecek şekilde geliştirilmiştir. Ölçek "benim gibi" ve "benim gibi değil" şeklinde seçenekleri olan 25 ifadeden oluşmaktadır. Ölçeğin ülkemizde geçerlik-güvenirlilik çalışması Tufan ve Turan (1987) tarafından yapılmıştır. Araştırmanın verilerinin değerlendirilmesi yüzdeler, ortalama, t test, Kruskal-Wallis test, korelasyon testi ile yapılmıştır.

BULGULAR VE TARTIŞMA

Tablo 1. Ebe ve Hemşirelerin Sosyo-Demografik ve Mesleki Özellikleri

		Sayı	%
Meslek	Hemşire	109	62.6
	Ebe	65	37.4
Çalıştığı Kurum	Devlet Hast.	95	54.6
	Doğum Hast.	79	45.4
Yaş	20-25	42	24.1
	26-30	40	23.0
	31-35	30	17.2
	36-40	42	24.1
	41 ve üzeri	20	11.5
Mezun Olunan Okul	Sağ.Mes.Lise	60	34.5
	Önlisans	94	54.0
	Lisans	20	11.5
Medeni Durum	Evli	148	85.1
	Bekar	26	14.9
Çalışma Yılı	1-5 Yıl	29	16.7
	6-10 Yıl	47	27.0
	11-15 Yıl	25	14.4
	16-20 Yıl	42	24.1
	21 Yıl ve üzeri	31	17.8
Çalışma Şekli	Gündüz	40	23.0
	Gündüz ve Nöbet	124	71.3
	Vardiya	10	5.7
Son Görev Yerindeki Çalışma Süresi	1 Yıl	32	18.4
	2 Yıl	16	9.2
	3 Yıl	23	13.2
	4 Yıl ve üzeri	103	59.2
Mesleği Seçme Durumu	Kendi İsteği İle	70	40.2
	Aile İsteği İle	56	32.2
	Tesadüfi Olarak	48	27.6
Meslektaşlarıyla İlişkilerinden Memnun Olma Durumu	Memnun	114	65.5
	Memnun Değil	9	5.2
Çocuk Sayısı	Kısmen Memnun	51	29.3
	Çocuğu Yok	51	29.3
	1 Çocuk	40	23.0
	2 Çocuk	74	42.5
	3 Çocuk ve üzeri	9	5.2
TOPLAM		174	100.0

16.İşimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme şansını bana sağlaması bakımından	İçsel/Yaratıcılık Faktörü				
	14.9	22.4	21.3	37.9	3.4
17.Çalışma şartları bakımından	Dışsal/Çalışma Şartları Faktörü				
	25.3	30.5	19.5	23.0	1.7
18.Çalışma arkadaşlarının birbiri ile anlaşmaları bakımından	Dışsal/Ekip Uyumu Faktörü				
	8.6	14.9	19.0	46.6	10.9
19.Yaptığım iyi bir iş karşılığında takdir edilmem açısından	Dışsal/Onore Edilme Faktörü				
	24.7	25.9	16.7	28.7	4.0
20.Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissinden	İçsel/Başarı Hissi Faktörü				
	5.7	6.9	13.2	48.9	25.3

HMD: Hiç memnun değilim, MD: Memnun değilim, K: Kararsızım, M: Memnunum, ÇM:Çok memnunum

Tablo 2’de ebe ve hemşirelerin MSQ’daki; “memnunum” ve “çok memnunum” ifadelerine verilen yanıtların yüzdeleri birleştirilerek memnuniyet derecesi, “hiç memnun değilim” ve “memnun değilim” ifadelerine verilen yanıtların yüzdeleri birleştirilerek memnuniyetsizlik derecesi saptanmıştır. Bu veriler sonucunda; ebe ve hemşirelerin %43.3’ünün işinden memnun olduğu, %37.9’u işinden memnun olmadığı, %18.8’i kararsız olduğu belirlenmiştir. Ebe ve hemşireler, içsel iş doyumunu alanında daha yüksek oranda doyum bildirmişler; başkaları için bir şey yapabilme olanağına sahip olunması bakımından (%79.9), yapılan iş karşılığında duyulan başarı hissinden (% 74.2), kendi yeteneklerini kullanarak bir şeyler yapabilme şansı olması bakımından (%67.2), sabit bir iş sağlaması bakımından (%67.2), vicdana aykırı olmayan şeyler yapabilme bakımından (%48.8) memnun olduklarını belirtmişlerdir.

Pınar ve Arıkan (1998) ile Aştı (1993)’nın çalışmalarında ilk sıralarda memnuniyet belirtilen içsel iş doyumunu alanları, çalışmamızla oranlarda farklılık olmakla birlikte paralellik göstermektedir. Çalışmalarında insanla direkt ilişkili ve etkileşimin olduğu mesleklerde iş doyumunun daha fazla

olduğunu belirten, Aksayan(1990), Baycan (1985) ve Winter-Collins ve Mcdaniel (2000)’in sonuçlarıyla, araştırma bulgularımız uyumludur.

Dışsal faktörlerden, sadece çalışma arkadaşlarının birbiri ile anlaşmaları bakımından faktörüne %57.5 oranında memnuniyet belirtilmiş, yapılan iş ve karşılığında alınan ücret bakımından (%83.3), çalışma şartları bakımından (%55.8), yöneticinin karar verme yeteneği bakımından (%55.8), yöneticinin ekibin içindeki kişileri idare tarzı açısından, iş içinde terfi olanağı olması bakımından (%55.1), yapılan iyi bir iş karşılığında takdir edilme açısından (%50.6) memnun olunmadığı belirtilmiştir.

İş karşılığı alınan ücretin, yetersiz olduğunun düşünülmesi iş doyumsuzluğuna neden olan önemli faktörlerden biridir. Pınar ve Arıkan (1998)’in araştırmasında %72 olan memnuniyetsizlik çalışmamızda %83.3 bulunmuştur. Pınar ve Arıkan (1998), Aştı (1993), Aksayan (1990), Westaway ve arkadaşlarının (1996) çalışmalarında, yetersiz olan ücretin iş doyumsuzluğuna neden olan faktörlerin başında geldiğini saptamaları bulgularımızı destekler niteliktedir. Araştırma bulgularımıza paralel sonuçların olduğu; Ndiwane (2000),

Westaway ve arkadaşları (1996), Winter-Collins ve Mcdaniel (2000) araştırmalarında, yönetimin ve çalışma arkadaşlarının iş doyumunu olumlu yönde etkilediğini saptamışlardır. Günün en önemli bölümünün geçirildiği iş yerinde çalışma arkadaşları ile ilişkiler ve iş ortamının olabildiğince destekleyici hale getirilmesi, yöneticilerin destekleyici tutum içinde ve yetenekli olmaları yaşanan stresi azaltacağı gibi, iş doyumunu da artıracaktır.

İş ortamında terfilerin adil olarak yapılması da çalışanların iş motivasyonunu ve iş doyumunu olumlu yönde etkileyecektir. Hemşire yöneticilerin atanmasında objektif kriterlerin olmayışı, yapılan uygunsuz atamalar, hemşirelerin ilerleme şansını Tablo 3.Ebe ve Hemşirelerin Mesleklerine Göre MSQ ve Benlik Saygısı Puan Ortalamaları n=174

Değişkenler	İçsel Doyum		Dışsal Doyum		Genel İş Doyumu		Benlik Saygısı	
	X	SD	X	SD	X	SD	X	SD
Ebe (n=65)	3.22	.66	2.41	.72	2.91	.63	67.07	14.57
Hemşire (n=109)	3.19	.63	2.69	1.16	2.94	.58	67.15	15.43
t-test	P(0.668)>0.05		P(0.616) >0.05		P(0.678)>0.05		P(0.547)>0.05	

Tablo 3’de ebe veya hemşire oluşlarına göre MSQ ve benlik saygısı puan ortalamalarına bakılmış, ebeler ve hemşirelerin içsel iş doyumunu, dışsal iş doyumunu, genel iş doyumunu ve benlik saygısı arasında anlamlı fark olmadığı belirlenmiştir. Benlik saygısı puan ortalamaları ebelerde 67.07±14.57, hemşirelerde 67.15±15.43 bulunmuştur. Her iki meslek grubunda da puanlar birbirine çok yakındır. Pınar ve Arıkan’ın yapmış olduğu çalışmada (1998) hemşirelerde benlik saygısı puan ortalaması; 63.98±19.8, Batmaz ve ark. yoğun bakım ünitelerinde çalışan hemşirelerde yapmış oldukları çalışmada (1996); 73.24±13.86, Ulupınar’ın (1991)

engelleyebilmekte, iş doyumsuzluğuna neden olabilmektedir. Terfi olanaklarına ilişkin bulgumuz literatür ile uyum göstermektedir (Baycan 1985, Aksayan 1990, Aştı 1993, Pınar ve Arıkan 1998).

Çalışmamızda, takdir edilme ile ilgili memnuniyetsizlik, Pınar ve Arıkan (1998) ile Aştı(1993)’nın çalışmasından daha yüksek düzeyde bulunmuştur. Bu sonuç; araştırmamızın devlet hastanelerinde yapılması, belirtilen çalışmaların ise üniversite hastanelerinin de dahil olduğu büyük şehirde yapılması nedeniyle yönetimin daha bağımsız çalışması ile ebe ve hemşirelerin tutum ile yeteneklerini geliştirmek için uyarıların fazla olmasından kaynaklandığı düşünülmektedir.

değişik kurumlarda çalışan hemşirelerde yaptığı çalışmada; 73.3±13.70 bulunmuştur. Çalışmamızda hemşirelerin benlik saygılarının Pınar ve Arıkan’ın çalışma sonuçlarına göre daha yüksek düzeyde, diğer araştırma sonuçlarına göre (Ulupınar 1991, Batmaz ve ark. 1996) ise düşük seviyede olduğunun saptanmış olması, araştırmaların değişik kurumlarda yapılmış olmasından ya da örneklem seçimindeki farklılıklardan kaynaklanmış olabilir. Ancak hemşirelerin benlik saygısının ortalamasının üstünde olması memnuniyet vericidir.

Tablo-4 Ebe ve Hemşirelere Ait Çeşitli Değişkenler İle MSQ ve Benlik Saygısı Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması n=174

Değişkenler	İçsel Doyum	Dışsal Doyum	Genel İş Doyumu	Benlik Saygısı
Yaş Kruskal Wallis Test df=4	5.285 P>0.05	2.976 P>0.05	2.945 P>0.05	11.576 P<0.05
Mezun Olunan Okul Kruskal Wallis Test df=2	7.679 P<0.05	3.367 P>0.05	3.859 P>0.05	.823 P>0.05
Çalışılan Kurum Kruskal Wallis Test df=1	2.751 P>0.05	1.679 P>0.05	1.063 P>0.05	.075 P>0.05
Çalışma Şekli Kruskal Wallis Test df=2	1.493 P>0.05	4.752 P>0.05	3.043 P>0.05	.712 P>0.05
Çalışma Yılı Kruskal Wallis Test df=4	3.757 P>0.05	8.588 P>0.05	5.107 P>0.05	7.993 P>0.05
Görev Yerinde Çalışma Süresi Kruskal Wallis Test df=3	3.064 P>0.05	8.206 P<0.05	5.221 P>0.05	3.080 P>0.05
Meslektaşlarıyla İlişkilerinden Memnun Olma Durumu Kruskal Wallis Test df=2	5.294 P>0.05	13.236 P<0.001	6.508 P<0.05	9.597 P<0.01
Mesleğini Seçme Şekli Kruskal Wallis Test df=2	2.845 P>0.05	2.740 P>0.05	3.626 P>0.05	.891 P>0.05
Medeni Durum Kruskal Wallis df=1	1.581 P>0.05	.032 P>0.05	.591 P>0.05	6.095 P<0.01
Sahip Olunan Çocuk Kruskal Wallis df=3	4.022 P>0.05	2.425 P>0.05	2.944 P>0.05	10.688 P<0.01

Tablo 4'te ebe veya hemşirelere ait çeşitli değişkenler ile içsel, dışsal, genel iş doyum (MSQ) ve benlik saygısı puan ortalamaları arasındaki farklılığın dağılımına bakıldığında; yaş ile benlik saygısı (P<0.05), mezun olunan okul ile içsel doyum (P<0.05) ve görev yerinde çalışma süresi ile dışsal doyum (P<0.05) arasında anlamlı fark saptanmıştır. Arkadaşları ile ilişkilerinden memnun

olma durumu ile; dışsal doyum arasında çok ileri düzeyde anlamlı fark (P<0.001), genel iş doyumunda anlamlı fark, benlik saygısı arasında ileri düzeyde anlamlı fark saptanmıştır. Medeni durum ile benlik saygısı arasında ileri düzeyde anlamlı fark (P<0.01), sahip olunan çocuk sayısı ile benlik saygısı arasında ileri düzeyde anlamlı fark (P<0.01) saptanmıştır.

Hemşire olma, çalışılan kurum, çalışma şekli, çalışma yılı ve mesleğini seçme şekli ile içsel iş doyumunu, dışsal iş doyumunu, genel iş doyumunu ve benlik saygısı arasında fark bulunmamıştır.

Yaş ile iş doyumunu ilişkisine ait farklı görüşler vardır. Blegen (1993), Elibol ve ark. (1999), Dinç Sever (1997), Aydın ve Kutlu (2001) hemşirelerin yaşlarına göre doyum düzeyleri arasında anlamlı farklılık olduğunu, yaş arttıkça iş doyumunun arttığını; Aksayan (1990), Aştı (1993), Cimete (1996), Davidson ve ark (1997), Pınar ve Arıkan (1998), Uzun (1997) hemşirelerin yaşlarına göre doyum düzeylerinde önemli bir farklılık olmadığını, ancak yaş ilerledikçe iş doyumunun arttığını saptamışlardır. Yapılan birçok çalışmada eğitim düzeyinin artmasının iş doyumunu artıracağı belirtilmekle birlikte Aştı (1993), Dinç Sever (1997), Aksayan(1990)'in çalışmalarında eğitim düzeyinin iş doyumunu etkilemediği bulunmuş, Kocaman (1992), Shimizu ve arkadaşlarının (1987) çalışmalarında ise eğitim düzeyi yükseldikçe iş doyumsuzluğunun artacağı belirtilmiştir.

Yapılan çalışmalarda, iş doyumunu ile çalışma şekli arasında değişik sonuçlar bulunmuştur; Aydın ve Kutlu (2001), Aştı (1993) ve Uzun (1997) sürekli gündüz çalışan hemşirelerde iş doyumunun vardiya düzenine göre çalışan hemşirelere göre anlamlı olarak daha fazla olduğunu, Pınar ve Arıkan (1998), Dinç Sever (1997) gündüz-nöbet şeklinde çalışan hemşirelerin iş doyumunun daha düşük olduğunu, Misener ve arkadaşlarının (1996) hemşirelerin çalışma biçiminden memnun olmadıklarını, Bartholomeyzic ve arkadaşlarının (1992) sadece gece çalışan hemşirelerin nöbetli çalışan hemşirelerden iş doyumunun daha yüksek olduğunu saptamışlardır. Bu bulgular çalışma sonuçlarımızı destekler niteliktedir. Elibol ve ark. (1999), Pınar

ve Arıkan (1998), Dinç Sever (1997) çalışma yılı fazla olan hemşirelerin iş doyumunun yüksek olduğunu ; Aksayan (1990), Aştı (1993), Uzun'un (1997), hemşirelerin çalışma süresi arttıkça iş doyumunun artmasına rağmen anlamlı bir farklılık olmadığını saptamışlardır. Bu çalışmanın bulgularını literatür destekler niteliktedir.

Aştı (1993) ve Dinç Sever (1997) ise, halen çalışılan birimde geçirilen süre ile, iş doyumunu arasında anlamlı ilişkilerin olmadığını bulmuşlardır. Bu çalışmanın bulguları, araştırma sonuçları ile paralellik göstermektedir.

Literatürde ekip çalışmasının iyi olduğu, açık ve tutarlı iletişimin kurulduğu iş ortamlarında çalışma isteği ve iş doyumunun olumlu yönde etkilendiğini gösteren, bu çalışmanın bulguları ile uyumlu araştırma sonuçları vardır (Aksayan 1990, Westaway et al. 1996, Winter Collins and Mcdaniel 2000, Ndiwane 2000). Gözüm, hemşire ve ebeler ile ilgili yapmış olduğu araştırmada; çalışma arkadaşları ile ilişkiler ve iş doyumunu arasında anlamlı fark olmadığını, ancak alınan doyum puanlarının üst sıralarda olduğunu belirlemiştir (1997).

Bu çalışmada iş doyumunu puanları ile medeni durum arasındaki ilişki varlığı, Pınar ve Arıkan(1998) ile Dinç Sever'in (1997) araştırma sonucu ile benzerlik göstermekte, Aştı (1993) ve Aksayan'ın (1990) evli olanlarda iş doyumunun daha yüksek olduğunu saptadıkları çalışma sonuçları ile çelişmektedir. Bulunan sonucu; evlilerde iş hayatının zorluklarına evliliğin getirmiş olduğu sorumlulukların eklenmesiyle iş doyumunun azaldığı şeklinde yorumlayabiliriz. İş doyumunu ve benlik saygısı puanları ile mesleğini seçme şekli karşılaştırıldığında, aralarında anlamlı fark olmadığı, ancak mesleği kendi isteği ile seçenlerin genel iş doyumunu ve benlik saygısı puanlarının

aile isteği ve tesadüfi olarak seçenlere göre daha yüksek olduğu saptanmıştır. Bilinçli olarak yapılan meslek seçimleri sonucunda kişiler mesleklerinde daha

başarılı ve doyumlu olacaklardır. Araştırma sonucumuz Baykal ve Serezli'nin (1999) araştırma sonucu ile uygunluk göstermektedir.

Tablo 5. Ebe ve Hemşirelerin MSQ ve Benlik Saygısı Puan Ortalamaları Arasındaki İlişkiler

İş Doyumu Alt Boyutları	Benlik Saygısı
İçsel Doyum	.267**
Dışsal Doyum	.075
Genel İş Doyumu	.201**

Pearson korelasyon **0.01 seviyesinde anlamlı

Tablo 5'de iş doyumu alt boyutları ile benlik saygısı arasındaki ilişki değerlendirilmiş, içsel doyum ve genel iş doyumu ile benlik saygısı arasında pozitif yönde ileri düzeyde çok güçsüz ilişki bulunmuştur. Husted ve arkadaşlarının (1989) yapmış oldukları çalışmada, hemşirelerin iş memnuniyetinin artmasının benlik saygısı üzerinde olumlu etkisi olduğunu, meslekte tükenmişliği azaltacağını belirlemiştir. Kişi işinde çalışmaktan mutlu ise, doyum sağlıyorsa benlik saygısı yükselecek, özgüveni artacak, hayattan daha fazla zevk alacaktır. Bu nedenle iş ortamlarında olabildiğince çalışanların istekleri dikkate alınmalıdır.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Ebe ve hemşirelerin %43.3'ünün işinden memnun olduğu, % 37.9'unun memnun olmadığını, %18.8'inin kararsız olduğu, içsel doyum alanında daha yüksek oranda doyum bildirdikleri saptanmıştır.

İş doyumu ile mezun olunan okul, görev yerinde çalışma süresi, arkadaşları ile ilişkilerinden memnun olma durumu değişkenleri ile arasında anlamlı fark belirlenmiştir.

Yaş, arkadaşları ile ilişkilerinden memnun olma durumu, medeni durum ve sahip olunan çocuk ile benlik saygısı arasında anlamlı fark; içsel doyum ve genel iş doyumu ile benlik saygısı arasında pozitif yönde ileri

düzeyde çok güçsüz ilişki saptanmıştır.

Elde edilen sonuçlar doğrultusunda önerilerimiz:

Ebe ve hemşirelerin iş doyumunu artırabilmek için, iş yerinde motive edici önlemlerin alınması ve sürekli olarak uygulanması ,

İş karşılığı alınan ücretin artırılması yönünde çalışmalar yapılması,

Ebe ve hemşirelerin çalışma saatlerinin düzenlenmesi,

Terfi olanaklarının tarafsız sunulması ve,

Araştırmanın genellenebilmesi için farklı hastanelerde araştırmalar yapılması önerilir.

KAYNAKLAR

Aksayan S (1990). Koruyucu ve Tedavi Edici Sağlık Hizmetlerinde Çalışan Hemşirelerin İş Doyumu Etkenlerinin İrdelenmesi. Doktora Tezi, İ.Ü. Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

Aslan Ö, Akbayrak N (2002). Hemşirelerde iş doyumu, Modern Hastane Yönetimi 6(2):29-35.

Aştı N (1993). İstanbul Üniversitesi Araştırma ve Uygulama Hastanelerinde Çalışan Hemşirelerin İş Günü Kaybı, Nedenleri, Sıklığı ve İş Doyumu İlişkisi. Doktora Tezi, İ.Ü.Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

Aydın R, Kutlu Y (2001). Hemşirelerde iş doyumu ve kişilerarası çatışma eğilimi ile

ilgili değişkenler ve iş doyumunun çatışma eğilimi ile olan ilişkisini belirleme, Cumhuriyet Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi 5 (2): 37-45.

Bahar Z, Bayık A, Tunça C (1996). Hemşirelerin mesleklerine ilişkin görüşleri ve sağlık sorunları, Ege Üniversitesi Hemşirelik yüksekokulu Dergisi 12(1):51-60.

Bartholomeyczic S et al. (1992). Job satisfaction of night nurses in Germany. *International Nursing Review*, 39(1):27-31.

Batmaz M, Enç N, Pektekin Ç (1996). Yoğun bakım ünitelerinde çalışan hemşirelerin benlik değeri, asertiv olma durumu ve karar verme arasındaki ilişki, 12. Ulusal Kardiyoloji Kongresi, "3. Ulusal Yoğun Bakım Hemşireliği Sempozyumu", Serbest Bildiriler, Antalya.

Baycan FE (1985). Farklı Çalışan gruplarda İş Doyumunun Bazı Yönlerinin Analizi. Bilim Uzmanlığı Tezi, Boğaziçi Üniversitesi, İstanbul.

Baykal Ü, Serezli S (1999). Hemşirelerin iş doyum düzeylerinin araştırılması, VII. Ulusal Hemşirelik Kongresi Bildirileri Kitabı, Erzurum:444-452.

Baysal AC (1993). İnsan ve Çalışma Yaşamı, İstanbul , Avcıol Basım Yayın,5-10.

Bilgili N (1997). Ankara Dışkapı SSK hastanesinde çalışan hemşirelerin genel ruhsal durumlarının değerlendirilmesi. Uluslararası Katılımlı 5.Ulusal hemşirelik Kongresi Kitabı. İzmir.47-59.

Blegen MA (1993). Nurses' job satisfaction:a meta analysis of related variables, *Nursing Research* 42(1):36-40.

Cimete G (1996). Akdeniz Üniversitesi Hastanesinde çalışan hemşirelerin iş doyumlarının incelenmesi, Türk Hemşireler Dergisi 46 (4): 17-20.

Coopersmith S (1986). Self Esteem Inventories. Consuting Psychologist Press, Polo Alto.

Davidson H et al (1997). The effect of health care reforms on job satisfaction and voluntary turnover among hospital based nurses, *Medical Care* 35 (6): 594-605.

Diñç Sever A (1997). Hemşirelerin İş Stresi İle Başa Çıkma Yolları ve Bunun Sonuçlarının Araştırılması. Doktora Tezi, İ.Ü.Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

Elibol N ve ark. (1999). KOÜ Araştırma ve Uygulama Hastanesinde çalışan

hemşirelerde iş doyumunun belirlenmesi. VII. Ulusal Hemşirelik Kongresi, Erzurum,285.

Erdoğan H (1997). Hemşirelikte iş doyumunu ile işten ayrılma düşüncesi arasındaki ilişki. Uluslararası Katılımlı 5.Ulusal hemşirelik Kongresi Kitabı.İzmir. 217-221.

Gözüm S (1997). Koruyucu Sağlık Hizmetlerinde Görev Yapan Hemşire ve Ebelerde İş Doyumunu Etkileyen Örgütsel Faktörlerin ve İş Doyumu, Tükenmişlik ve İşe devamsızlık Arasındaki İlişkinin Araştırılması, *Hemşire Dergisi* 47 (2-3): 37-45.

Husted GL, Miller MC, Wilczynski EM (1989). Retention is the goal: extinguish burnout with self-esteem enhancement, *J Contin Educ Nurs*. 20 (6): 244-8.

Karadağ ve Ark (2002). Hemşirelerin iş doyumunu ve tükenmişlik düzeyleri ile bunları etkileyen bazı değişkenlerin incelenmesi. *Hemşirelik Forumu Dergisi* 5(6):8-15.

Karadağ F, Karagöz N, Erdoğan O ve ark. Pamukkale Üniversitesi hastanesinde çalışan hemşirelerde iş doyumunu,<http://lokman.cu.edu.tr/psychiatry/eğitim>.

Kocaman G, Tarım M (1992). Hemşirelerin işten ayrılma oranlarının ve ayrılma nedenlerinin incelenmesi. III.Ulusal Hemşirelik Kongresi Bildirisi, 24-26 Haziran, Sivas.

Misener TR et al (1996). Toward an international measure of job satisfaction.*Nursing Research*, 45(2):85-87.

Ndiwane A (2000). The effect of community, coworker and organizational support to job satisfaction of nurses in Cameroon. *ABNF J*. 11(6):145-9.

Pınar R, Arıkan S (1998). Hemşirelerde iş doyumunu: Etkileyen faktörler, İş doyumunu ile benlik saygısı ve asersivite ilişkisi. Uluslararası Katılımlı 6. Ulusal Hemşirelik Kongresi Kongre Kitabı., Damla matbaacılık Ltd. Şti., Ankara,159-170.

Shimizu Y et al (1987). Factors affecting general job satisfaction of caregivers in nursing homes. *Ann Acad Med Singapore* 16(1):137-140.

Tufan B, Turan N (1987). Coopersmith Benlik saygısı Ölçeği üzerine geçerlik, güvenilirlik çalışması. 23.Ulusal psikiyatri kongresi Bildirileri, İstanbul.

Ulupınar S (1991). Çeşitli Kurumlarda Çalışan Hemşirelerin Benlik Saygısı ve

Ruhsal Durumlarını Etkileyen Faktörlerin İncelenmesi. Bilim Uzmanlığı Tezi, İ.Ü. Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

Uzun Ö (1997). Ameliyathanede çalışan hemşirelerin iş doyumunu. I. Ulusal Ameliyathane Hemşireliği Sempozyumu, İzmir, 135-143.

Westaway MS et al (1996). Job satisfaction and self-esteem of South African nurses, *Curationis* 19(3):17-20.

Winter Collins A, Mcdaniel AM (2000). Sence of belonging and new graduate job satisfaction, *J Nurses Staff Dev.* 16(3):103-11.

Yavaş Ö (1993). Bir Üniversite hastanesinde çalışan hemşirelerin İş Doyumu ve Örgütsel gereksinimlerine İlişkin Bir İnceleme. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ege Üniversitesi, İzmir.

Yörükoğlu A (1986). Gençlik Çağı. Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları Sosyal ve Felsefi Eserler Dizisi: 26, Ankara, 89-97.