



**Şebnem Kurul, Esin Çeber Turfan, Birsen Karaca Saydam,
Neriman Soğukpınar**
Ege University, İzmir-Turkey
kurul.sebnem@gmail.com; esin.ceber@ege.edu.tr;
birsen.saydam@ege.edu.tr; neriman.sogukpınar@ege.edu.tr

DOI	http://dx.doi.org/10.12739/NWSA.2019.14.1.4B0021	
ORCID ID	0000-0002-4779-7999	0000-0003-2505-4913
	0000-0001-5601-8064	0000-0001-7084-2471
CORRESPONDING AUTHOR	Şebnem Kurul	

EBELERİN MENTORLUK UYGULAMASINA İLİŞKİN GÖRÜŞLERİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ

ÖZ

Bu araştırma, uzaktan eğitim programı ile ebelik lisans tamamlama eğitimi alan ve çalışan ebelerin mentorluk kavramı hakkında bilgi ve görüşlerinin değerlendirilmesi amacıyla yapılmış kesitsel tipte bir araştırmadır. Araştırma, Temmuz 2016-Haziran 2017 tarihleri arasında bir üniversitenin Sağlık Bilimleri Fakültesi'nde "Ebelik Lisans Tamamlama Programı" kapsamında eğitim almakta olan ebeler ile gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın evrenini, lisans tamamlama eğitimi alan ve ülkemizde farklı birimlerde çalışan ebeler (n=84) oluşturmuştur. Araştırmanın örnekleme çalışmaya katılmayı kabul eden ebeler dâhil edilmiştir (n=80). Veriler 28 sorudan oluşan bir anket formuyla toplanmıştır. Ebelerin yaş ortalaması 43.99±3.98 yıldır (min:37, maks:53). Ebelerin %52.5'i hastanede, %37.5'i birinci basamakta çalışmaktadır. Ebelerin %51.3'ünün "mentorluk" kavramını duyduğu, çoğunluğunun (%46.3) gönüllü olarak mentor rolünü üstlendiği saptanmıştır. Mentor ebelerin klinik uygulamalarda; öğrencilerin becerilerini (%93.8) geliştirmelerine yardımcı olma, olumlu geri bildirim verme (%92.3), klinik ortamda birlikte çalışma (%92.3) rollerinde kendilerini sorumlu hissettikleri belirlenmiştir. Ebelerin mentorluk rolünü gönüllü olarak üstlendikleri, çoğunluğunun mentörlük eğitimi almadığı; ancak sertifikalı eğitim alma konusunda istekli oldukları görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Ebelik, Mentorluk, Mentor, Klinik Eğitim

EVALUATION OF MIDWIVES' VIEWS RELATING TO MENTORSHIP PROGRAM

ABSTRACT

This research is a cross-sectional study that aimed to evaluate of mentorship knowledge and views of midwives having been undergraduate completion education with distance education programme and have been in employment. This study was conducted with midwives having been education with "Midwifery Undergraduate Completion Programme" in the Faculty of Health Sciences between July 2016-June 2017. Population of the study consists of all the midwives who having been undergraduate completion education and to employment in various units in the country (N=84). Study sample included 80 midwives who voluntarily to participated in this study. The study data was collected using the survey form 28-item open-ended questions. Midwives' mean age was 43.99±3.98 years (min:37, max:53). Midwives are in employment at hospitals (52.5%) and primary health care systems (37.5%). It was determined that 51.3% of midwives were aware of the term "mentorship" and most of them undertook the mentor role voluntarily. It was found that mentors (midwives) were aware of their role and responsibility for helping students develop skills (93.8%), providing constructive feedback (92.3%), working together in clinic service (92.3%) in practice. The study also identified that midwives mostly undertook voluntarily the mentor role, most of them did not take mentor preparation programme however they were enthusiastic about taking certificated/approved mentor preparation course.

Keywords: Midwifery, Mentorship, Mentor, Clinical Education

How to Cite:

Kurul, Ş., Çeber Turfan, E., Karaca Saydam, B. ve Soğukpınar, N., (2019). Ebelerin Mentorluk Uygulamasına İlişkin Görüşlerinin Değerlendirilmesi, **Life Sciences (NWSALS)**, 14(1):12-19, DOI: 10.12739/NWSA.2019.14.1.4B0021

1. GİRİŞ (INTRODUCTION)

Mentorluk tarihi kökeni Homeros'un Odyssey Destanı'na dayanan 3500 yıllık bir kavramdır [1]. Mentorluk kavramı literatürde 1980'li yıllarda yerini almaya başlamış ve hemşirelik mesleğinde ilk kez Darling (1984) tarafından mentorun sahip olması gereken özellikler açıklanmıştır [2]. Mentorluk "amacı mesleki güveni geliştirmek olan ve merkezine kişinin ihtiyaçlarını alan, çalıştığı ortasına mentorluk yapan kişinin gönüllü olarak kabul ettiği mesleki destek faaliyeti" olarak tanımlanmaktadır [3]. Özalp'ın aktarımına göre "mentorluk; kurum içindeki deneyimli çalışanların, yeni gelenleri destekleyerek bu kişilerin kişisel ve kurum gelişimlerini tamamlamalarına yardımcı olduğu süreçtir" [4]. Sağlık meslek gruplarında (ebelik, hemşirelik, hekimlik vb.) mentorluk; formal olarak öğrencilerin klinik uygulamalarında gelişimlerini sağlamak ya da informal olarak deneyimsiz meslektaşların uygulamalarını geliştirmelerine yardımcı olmayı amaçlayan deneyimli sağlık profesyonellerinin mesleki rollerinin ayrılmaz bir parçasını oluşturmaktadır [5]. Uygulamaya dayalı bir sağlık mesleği olan ebelik eğitiminde mentorluk, öğrencilerin mesleki uygulamalarında yeterlilik kazanmaları için etkili bir klinik eğitim sırasında öğrenciyi desteklemek amacıyla uygulanan yöntemlerden biri olarak kullanılmaktadır [6]. Bu araştırma, uzaktan eğitim programı ile ebelik lisans tamamlama eğitimi alan ve çalışan ebelerin mentorluk hakkında bilgi ve görüşlerinin değerlendirilmesi amacıyla yapılmış kesitsel tipte bir araştırmadır.

2. ÇALIŞMANIN ÖNEMİ (RESEARCH SIGNIFICANCE)

Günümüzde mentorluk klinik ortamda öğrenmeyi destekleyen ve öğrencilerin değerlendirilmesini amaçlayan birçok ülke tarafından uygulanan bir modeldir [6]. İngiltere, Avustralya, Yeni Zelanda ve İskoçya gibi gelişmiş ülkeler lisans ebelik eğitiminde yapılandırılmış klinik mentorluk sistemini uygulamaktadırlar. Bu sistemde, öğrencilerin teorik bilgi ve mesleki uygulamalar arasında bağlantı kurmalarını sağlamak amacıyla öğrenme ve değerlendirmeyi destekleyen ebelerin/hemşirelerin onaylı bir mentor eğitimi almış olması ve bilgi, becerilerini güncellemesi beklenmektedir. Öğrencilerin teorik bilgilerini mesleki uygulamalarla birleştirmelerini sağlamak için mentorların klinik eğitimde gerekli bilgi ve becerileri öğrencilere göstermeleri istenmektedir. Mentorun, öğrencilerin teorik bilgisinin uygulamaya geçmesini desteklemesinin yanı sıra, öğrencilere kendi becerilerini uygulamaları için fırsatlar sunması da gerekmektedir [7]. Mentorluk her hemşire ve ebenin mesleki yaşamında formal ya da informal olarak üstlenmesi gereken önemli bir roldür [5]. Hemşirelik ve ebelik alanında iyi bir mentor-öğrenci ilişkisinin; öğrencilerin klinik ortamdaki öğrenim süreçlerinin kalitesini etkilediği gösterilmektedir [8]. Klinik ortamda etkin bir öğrenim sürecinin başlangıcında öğrenciler aitlik hissine ihtiyaç duymaktadır [9]. Mentorların öğrencilerin aidiyet duygusu üzerinde olumlu etkiye sahip olduğu bilinmektedir [10]. Ayrıca çalışmalarda pozitif öğrenci-mentor ilişkisinin aidiyet duygusunun yanı sıra öğrencilerin benlik saygısını ve güven duygusunu olumlu yönde etkilediği gösterilmektedir [7, 11 ve 12]. Diğer taraftan mentor ve öğrenci arasında yetersiz bir ilişkinin olması ise öğrencilerin pratik uygulama yapmasını engelleyerek olumsuz deneyim yaşamalarına neden olmaktadır [7]. Muleya ve arkadaşları (2015) yaptıkları sistematik derlemede; etkili bir mentor ve öğrenci ilişkisinin geliştirilmesinin, aynı mentor ile çalışma sürekliliğinin sağlanmasının, güven ve yeterliliği geliştirmek amacıyla pratik uygulamanın artırılmasının, yapıcı geribildirim verilmesinin ve mentorun uygulamayı gösterip gözlemlemesinin etkin bir mentorluk

programının temelini oluşturacağını göstermişlerdir [6]. Türkiye’de ebelik uygulamalarında öğrenciler ile çalışan ebeler arasında informal mentorluk ilişkisi, usta-çırak ilişkisine benzeyen bir eğitim süreci vardır. Ülkemizde olduğu gibi Pakistan’da da mentorluk eğitimine yönelik bir girişim başlatılmamıştır [13]. Bu araştırma ile uzaktan eğitim programında ebelik lisans tamamlama eğitimi alan ve ülkemizde farklı il ve hastanelerde çalışan ebelerin mentorluk kavramını duyma ve klinikte mentorluk yapma durumları değerlendirilmiştir. Örneklem grubunun ülkemizin farklı illerinde ve farklı birimlerinde (hastanelerin kadın doğum kliniği poliklinik/servis/doğumhane bölümleri ve birinci basamak) çalışan ebelerden oluşmasının ebelik eğitiminde mentorluk uygulamalarına ülke çapında genel bir bakış sağlaması açısından önemli olduğu düşünülmektedir.

3. GEREÇ VE YÖNTEM (MATERIAL AND METHOD)

Araştırmanın örnekleme, ebelikte lisans tamamlama eğitimi almakta olan ve ülkemizde farklı il ve hastanelerde çalışan 80 ebe ile sınırlıdır. Araştırmanın verileri ebelerin sözel beyanına dayalı olarak anket sorularıyla elde edilmiştir.

Kesitsel tipte planlanan araştırmanın evrenini, Temmuz 2016-Haziran 2017 tarihleri arasında bir üniversitenin Sağlık Bilimleri Fakültesi’nde Uzaktan Eğitim Ebelik Lisans Tamamlama programında eğitim alan ve ülkemizde farklı birimlerde çalışmakta olan toplam 84 ebe oluşturmuştur. Araştırmanın örnekleme ise çalışmaya katılmayı gönüllü olarak kabul eden 80 ebe dâhil edilmiştir. Çalışmanın yapılabilmesi için üniversitenin Sağlık Bilimleri Fakültesi Bilimsel Araştırma Komisyonu’ndan yazılı izin alınmıştır (24.06.2016). Ebeler çalışmanın amacı ve önemi konusunda bilgi verilerek sözel ve yazılı olarak onamları alınmış ve kabul eden ebeler çalışmaya katılmıştır. Araştırma verilerinin toplanmasında ebelerin sosyodemografik özelliklerini ve mentorluk uygulaması hakkında görüşlerini değerlendiren açık ve kapalı uçlu 28 sorudan oluşan bir anket formu kullanılmıştır. Anket formu ebelere yüz yüze görüşme yöntemi kullanılarak araştırmacı tarafından doldurulmuş ve her bir anketin cevaplanma süresi ortalama 20 dakika sürmüştür. Anket formu eğitim-öğretim yılının sonunda final sınavı sonrasında uygulanmıştır. Araştırma sonucunda elde edilen veriler, Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) for Windows 16.0 istatistik programı kullanılarak analiz edilmiştir. Ebelerin sosyodemografik özelliklerine ve mentorluk görüşlerine yönelik bulguların analizlerinde sayı-yüzde dağılımları, değişkenler arasındaki ilişkinin değerlendirilmesinde ki-kare testi yapılmıştır. İstatistiksel önemlilik düzeyi $p < 0.05$ kabul edilmiştir.

4. BULGULAR (FINDINGS)

Araştırma grubunu oluşturan ebelerin yaş ortalaması 43.99 ± 3.98 (min:37, maks:53) yıldır ve %56.2’si 45 yaş ve altındadır. Ebelerin meslekte toplam çalışma süreleri ortalama 23.45 ± 5.97 (min:2, maks:35) yıldır. Araştırmada yer alan ebelerin %52.5’nin hastanede, %37.5’nin ise birinci basamakta çalışmakta olduğu ve sadece %16.3’nün kadın doğum bölümünün poliklinik/servis/doğumhane birimlerinde çalışmakta olduğu saptanmıştır. Ebelerin %72.5’i sürekli gündüz çalışırken %27.5’i nöbet sisteminde çalışmaktadır. Araştırmada yer alan ebelerin %55.0’inin çalıştığı birime staj kapsamında ebelik öğrencilerinin geldiği belirlenmiştir. Staj süresince ebelerin %46.3’ünün gönüllü olarak, sadece %8.7’sinin görevlendirme yazısı kapsamında mentorluk görevlendirmesini üstlendikleri saptanmıştır. Ebelerin %51.3’ü “mentorluk” kavramını duyduğunu ve yaklaşık yarısı (%48.7) severek

mentorluk yaptığını, %10.0'u görevlendirmesi nedeniyle mentorluk yaptığını belirtmiştir. Mentorluk sırasında ebeleri sınırlandıran faktörler incelendiğinde; ebelerin %30.0'u çalıştığı birimdeki iş yoğunluğu, %16.3'ü iş yükünün fazla olması ve %6.2'si ise öğrenci sayısının fazla olması nedeniyle mentorluk görevinin sınırlandırıldığını ifade etmiştir. Çalışmaya katılan ebelerin yalnızca %2.5'inin "mentorluk" hakkında eğitim aldığı, %33.8'inin ise mentorluk hakkında sertifikalı bir eğitim almak istediği saptanmıştır.

Tablo 1'de ebelerin mentorluk kavramını duyma durumlarını etkileyen faktörlerin dağılımı verilmektedir. 45 yaş ve üstü olan ebeler ile 25 yıl ve üzerinde çalışmakta olan ebelerin mentorluk kavramını duyma oranları diğerlerine göre yüksektir. Ve yaş, toplam çalışma süresi ve çalıştığı yer ile mentorluk kavramını duyma durumu arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur ($p < 0.05$). Ebelerin çalışma şekli ile mentorluk kavramını duyma durumları arasında anlamlı bir ilişki saptanmamıştır ($p > 0.05$).

Tablo 2'de mentorluk yapan ebelerin mentorluk yapma durumları ile bazı değişkenlerin dağılımı verilmiştir. Ebelerin staj kapsamında görevlendirilme durumu, mentorluk kavramını duyma durumu ve mentorluk eğitimi almak isteme durumları ile mentorluk yapma durumları arasında anlamlı bir ilişki saptanmamıştır ($p > 0.05$).

Tablo 3'de staj kapsamında öğrencilerin gelişimlerine destek olan ebelerin mentorluk rollerine ilişkin sorumluluk alanları değerlendirilmiştir. Ebelerin çoğunluğunun öğrencilerin becerilerini geliştirmelerine yardımcı olma (%93.8), olumlu (yapıcı) geri bildirim verme (%92.3), özgüvenlerini geliştirmelerine yardımcı olma (%92.3) ve klinik ortamda birlikte çalışma (%92.3) rolleri konusunda kendilerini sorumlu hissettikleri belirlenmiştir. Mentorluk rolleri içerisinde ebelerin %21.5'i öğrencilerin uygulama becerilerini değerlendirmede sorumlu olmadıklarını ifade etmişlerdir.

Tablo 1. Ebelerin mentorluk kavramını duyma durumları ve etkileyen etmenler

(Table 1. Status of being aware of the term mentorship of midwives' and influencing factors)

	Mentorluk kavramını duyma durumu						İstatistiksel Analiz*
	Evet		Hayır		Toplam		
	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde	
Yaş							
45 Yaş Altı	18	40.0	27	60.0	45	100.0	X ² : 4.232 p: .040
45 Yaş Ve Üstü	23	65.7	12	34.3	35	100.0	
Toplam Çalışma Süresi							
25 Yıl Altı	15	36.6	26	63.4	41	100.0	X ² : 6.085 p: .014
25 Yıl Ve Üstü	26	66.7	13	33.3	39	100.0	
Çalıştığı Yer**							
1. Basamak	15	50.0	15	50.0	30	100.0	X ² : 0.000 p: .000
2. Basamak	20	47.6	22	52.4	42	100.0	
Çalışma Şekli							
Sürekli Gündüz	28	48.3	30	51.7	58	100.0	X ² : 0.377 p: .539
Nöbetli	13	59.1	9	40.9	22	100.0	
Toplam	41	51.3	39	48.7	80	100.0	

*Ki-Kare testi ve Yates düzeltmesi

**8 ebe farklı kurumlarda çalıştığı için analize dâhil edilmemiştir. (Halk Sağlığı Müdürlüğü, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, Belediye Sağlık İşleri Müdürlüğü, Özel Medikal Şirket vb)

Tablo 2. Ebelerin mentorluk yapma durumları ile bazı değişkenlerin dağılımı

(Table 2. Distribution of midwives mentoring status and variables)

	Mentorluk yapma durumu						İstatistiksel Analiz*
	Evet		Hayır		Toplam		
	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde	
Ebelerin Staj Kapsamında Görevlendirilme Türü**							
Gönüllü Olarak	27	73.0	10	27.0	37	100.0	1.000***
Görevlendirme Yazısı İle	5	71.4	2	28.6	7	100.0	
Mentorluk Kavramını Duyma Durumu							
Evet	22	53.7	19	46.3	41	100.0	X ² : 0.520 p: .471
Hayır	25	64.1	14	35.9	39	100.0	
Mentorluk Eğitimi Almak İsteme Durumu****							
Evet	32	66.7	16	33.3	48	100.0	X ² : 0.263 p: .608
Hayır	15	57.7	11	42.3	26	100.0	
Toplam	47	58.8	33	41.2	80	100.0	

*Ki-Kare testi ve Yates düzeltmesi

**36 ebe (%45.0) staj kapsamında görevlendirilmediği için analize dâhil edilmemiştir

*** Fisherin Kesin Testi

**** 6 ebe (%7.5) yanıt vermediği için analize dâhil edilmemiştir

Tablo 3. Ebelerin mentorluk rollerine ilişkin algılarının dağılımı
(Table 3. Distribution of perceptions about midwives' mentoring roles)

Ebelerin Mentorluk Rollerine İlişkin Algıları	Sorumlu Hissediyorum		Sorumlu Hissetmiyorum	
	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde
Öğrencilerin Uygulama Becerilerini Gözlemleme	58	89.2	7	10.8
Öğrencilerin Uygulama Becerilerini Değerlendirme	51	78.5	14	21.5
Öğrencileri Uygulama Becerilerini Yaparken Uygun Seviyede Denetleme	57	87.7	8	12.2
Öğrencinin Bilgisinin Uygulamaya Yansımalarını Kolaylaştırma	57	87.7	8	12.2
Olumlu (Yapıcı) Geri Bildirim Verme	60	92.3	5	7.7
Öğrencilerin Becerilerini Geliştirmelerine Yardımcı Olma	61	93.8	4	6.2
Öğrencilerin Özgüvenlerini Geliştirmelerine Yardımcı Olma	60	92.3	5	7.7
Öğrencilerle Profesyonel Bir İlişki Kurma	59	90.8	6	9.2
Öğrencinin Planlanan Öğrenme Deneyimlerine Yardımcı Olma	57	87.7	8	12.3
Öğrencilerle Klinik Ortamda Birlikte Çalışma	60	92.3	5	7.7

5. TARTIŞMA (DISCUSSION)

Bu araştırmanın temel amacı, ülkenin çeşitli illerinde ve gerek birinci basamakta gerekse kamu hastanelerinin çeşitli birimlerinde çalışan ebelerin mentorluk kavramını duyma, klinikte mentorluk yapma durumlarını ve bu konudaki görüşlerini değerlendirmektir. Çalışmamızda ebelerin yarısının (%51.3) "mentorluk" kavramını duyduğunu belirlenmiştir. Ancak ebelerin mentorluk kavramını duyma durumları ile bazı değişkenler arasındaki ilişki incelendiğinde; 45 yaş ve üstü olan ebeler ile 25 yıl ve üzerinde çalışmakta olan ebelerin mentorluk kavramını duyma durumları anlamlı olarak bulunmuştur. Pakistan'da toplum sağlığı alanında çalışan ebelere yönelik verilen mentorluk eğitiminin sonuçlarının değerlendirildiği bir çalışmada; ebelerin sadece %14'ünün (n=7/50) "mentorluk" kavramı hakkında farkındalığının



olduğu gösterilmiştir [13]. Aynı çalışmada Sayani ve arkadaşları (2017) çalışmalarında uyguladıkları mentorluk eğitimi sonrasında ebelerin mentorluk kavramı hakkındaki bilgi puanlarının anlamlı düzeyde yükseldiğini belirtmişlerdir [13]. Bu bulgu ülkemizde ve Paskistan'da ebelik mesleğinde ebelerin mentorluk kavramı hakkında farkındalıklarının yetersiz olduğunu ve mentorluk eğitimlerine ihtiyaç duyulduğunu göstermektedir. Çalışmamızda ebelerin çok azının (%2.5) "mentorluk" eğitimi aldığı, %33.8'inin ise sertifikalı bir eğitim almak istediği görülmüştür. Sü ve arkadaşlarının (2018) mentorluk eğitimini uyguladıkları çalışmada, hemşirelerin uygun öğrenme ortamını oluşturma, uygulamada eğitimci rolünü üstlenme, öğrencinin başarısını değerlendirme gibi konularda görüşlerinin eğitim sonrasında eğitim öncesine göre anlamlı düzeyde değiştiği gösterilmiştir [14]. Etkili bir mentorluk programının başlangıcında, mentorların bu rolü üstlenmeleri için yeterli şekilde eğitilmeleri ve bilgilerin güncellenmesinin gerektiği vurgulanmaktadır [15]. Araştırmaya katılan ebelerin ancak yarısının çalıştıkları birimde ebelik öğrencilerinin staja çıktığı böylece ebelerin informal mentorluk sürecine katıldığı belirlenmiştir. Çalışmamızdaki ebeler staj süresince mentor rolünü daha çok (%46.3) gönüllü olarak, daha az (%8.7) görevlendirme yazısı kapsamında üstlendiklerini ifade etmişlerdir. Türkiye'de hemşirelerle yapılan bir çalışmada; hemşirelerin çoğunun (%86.8) daha önce öğrencilerin klinik eğitiminde "rehber hemşire" olarak rol aldığı belirtilmiştir [14]. Sayani ve arkadaşlarının çalışmasında ise ebelerin yalnızca %4'ünün daha önce mentorluk deneyiminin olduğu görülmüştür [13]. Ebelik ve hemşirelik gibi pratik uygulamaya dayalı birçok meslekte, geleneksel olarak uygulama ortamında öğrencileri destekleme, denetleme ve pratik eğitimlerini tamamlama sürecinde klinikte çalışan sağlık profesyonellerinin desteğine ihtiyaç duyulmaktadır [5]. Klinikte çalışan ebeler eğitimci, mentor, öğretmen gibi rolleri üstlenerek uygulama alanında deneyimsiz ebelerin tecrübe kazanmalarına önemli düzeyde katkı sağlamaktadırlar [16].

Sağlık meslek gruplarında mentorlar, mentor rollerine zaman ayırabilme konusunda bazı sıkıntılar yaşayabilmektedirler. Yapılan çalışmalarda mentorlar; yoğun çalışma saatleri, birimdeki iş yoğunluğu, personel sayısının yetersiz olması nedeniyle yeterli zaman sahip olamadıklarını ifade etmişlerdir [17 ve 18]. Bu çalışma da benzer şekilde ebeler mentorluk sürecinde kendilerini sınırlayan faktörleri; çalıştığı birimdeki iş yoğunluğu, iş yükünün fazla olması ve öğrenci sayısının fazla olması olarak sıralamıştır.

McIntosh ve arkadaşlarının (2014) hemşire mentorların beklentilerini ve deneyimlerini değerlendirdikleri çalışmasında; mentorların çoğunluğu (%57) hemşirelik öğrencilerinin klinik ortamda öğrenmelerine yardımcı olmanın en önemli sorumlulukları olduğunu belirtmiştir [17]. Bu çalışmada staj kapsamında öğrencilerin gelişimlerine destek olan ebelerin mentorluk rollerine ilişkin sorumluluk alanları değerlendirilmiştir. Ebelerin çoğunluğunun öğrencilerin becerilerini geliştirmelerine yardımcı olma, yapıcı geri bildirim verme, özgüvenlerini geliştirmelerine yardımcı olma ve klinik ortamda birlikte çalışma rolleri konusunda kendilerini sorumlu hissettikleri belirlenmiştir. Çayır ve Faydalı'nın (2017) birebir rehberlik modelini uyguladıkları çalışmalarında, hemşireler öğrencileri uygulamalar konusunda cesaretlendirme, destek olma, deneyim kazandırma, rol modeli olma konusunda konularında daha fazla kendilerinin sorumluluğu olarak gördüklerini belirtmişlerdir [18]. Hemşireler klinikte öğrencinin başarısını değerlendirmede daha fazla sorumlu olduklarını hissederken çalışmamızda mentorluk rolleri içerisinde ebeler (%21.5) öğrencilerin uygulama becerilerini



değerlendirmede sorumlu olmadıklarını da düşünmektedirler. Bu bağlamda Karaçay ve Sevinç (2010)'de klinik uygulamaların başlangıcında klinikte mentorluk rolünü üstlenen ebelerle birlikte toplantı yapılması, bu toplantıda, klinik uygulamanın amacının, hedeflerinin açıklanması, karşılıklı beklentilerin alınması, öğrenci değerlendirme formlarının tanıtılması ve klinik eğitim ortamının verimli olabilmesi için yapılabileceklerin gözden geçirilmesi gerektiğinin altını çizmektedir [19]. Çalışmamızın veri sayısının az olması, araştırmaya dahil olan ebelerin bir kısmının mentorluk yapmıyor olması gibi sınırlılıkları olmasına rağmen, sağlık sektöründe yapılmış az sayıda mentorluk çalışmasına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

6. SONUÇ VE ÖNERİLER (CONCLUSION AND RECOMMENDATIONS)

Ebelikte mesleki becerilerin öğrencilik döneminde klinik uygulamalar sırasında kazanılması çok önemlidir. Bu süreçte uygulama alanlarında öğrencilerle birlikte çalışan ve mentor rolünü üstlenen ebeler kilit rol oynamaktadır. Çalışma bulgularımızda ebelerin mentorluk rolünü daha çok gönüllü olarak üstlendikleri ve bu konuda eğitim almadıkları dikkat çekicidir. Öğrencilerin mesleki yaşama hazırlandıkları intörnlük döneminde Sağlık Bakanlığı ve İl Sağlık Müdürlükleri ile yapılacak protokollerle mentorluk sisteminin formal bir eğitim sürecine geçmesi ve ebelerin bu konuda farkındalığının artmasına yönelik eğitimler, workshoplar düzenlenmesi önerilmektedir.

TEŞEKKÜR (ACKNOWLEDGMENT)

Araştırmamıza katılmayı kabul eden tüm ebelere teşekkür ederiz.

NOT (NOTICE)

Araştırmanın özeti 05-08 Eylül 2017 tarihlerinde Tiflis'te yapılmış olan 2nd International Science Symposium (ISS2017)'da sözlü bildiri olarak sunulmuştur.

KAYNAKLAR (REFERENCES)

1. Ceylan, C., (2004). Mentorluk İlişkilerinde Farklı Bir Yaklaşım: Kariyere Uyarlı Mentorluk. İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi: Cilt:6, Sayı:1, Sıra:14, No:203.
2. Darling, L.A., (1984). What Do Nurses Want in A Mentor? The Journal of Nursing Administration: Volume:14, Issue:10, pp:42-44.
3. Lennox, S.M., (2011). Group Mentoring of New Graduate Midwives: Emerging Professional Capacity: A Naturalistic Inquiry. Unpublished Doctoral Dissertation PhD. New Zealand: University of Wellington Doctor of Philosophy in Midwifery.
4. Özkalp, E., Kirel, Ç., Sungur, Z. ve Cengiz, A.A., (2006). Örgütsel Toplumsallaşma Sürecinde Mentorluk ve Mentor'un Yeri ve Önemi: Anadolu Üniversitesi Araştırma Görevlileri Üzerine Bir İnceleme. Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi: Cilt:6, Sayı:2, ss:55-69.
5. Ali, P.A. and Panther, W., (2008). Professional Development and The Role of Mentorship. Nursing Standard: Volume:22, No:42, pp:35-39.
6. Muleya, C.M., Marshall, J., and Ashwin, C., (2015). Nursing and Midwifery Students' Perception and Experiences of Mentorship: A Systematic Review. Open Journal of Nursing: Volume:5, Issue:6, p:571-586. DOI: <http://dx.doi.org/10.4236/ojn.2015.56061>
7. Longworth, M.K., (2013). An Exploration of The Perceived Factors That Affect The Learning and Transfer of Skills Taught to

- Student Midwives. *Midwifery*: Volume:29, Issue:8, pp:831-837.
DOI: <http://dx.doi.org/10.1016/j.midw.2012.07.013>
8. Licquirish, S. and Seibold, C., (2008). Bachelor of Midwifery Students' Experiences of Achieving Competencies: The Role of The Midwifery Preceptor. *Midwifery*: Volume:24, Issue:4, pp:480-489.
 9. Chenery-Morris, S., (2015). The Importance of Continuity of Mentorship in Pre-Registration Midwifery Education. *Evidence Based Midwifery*: Volume:13, Issue:2, pp:47-53.
 10. McKenna, L., Gilmour, C., Biro, M.A., McIntyre, M., Bailey, C., Jones, J., Miles, M., Hall, H., and McLelland G., (2013). Undergraduate Midwifery Students' Sense of Belongingness in Clinical Practice. *Nurse Education Today*: Volume:33, Issue:8, pp:880-883. <http://dx.doi.org/10.1016/j.nedt.2012.09.009>.
 11. Hughes, A.J. and Fraser, D.M., (2011). There Are Guiding Hands and There Are Controlling Hands: Student Midwives Experience of Mentorship in the UK. *Midwifery*: Volume:27, Issue:4, p:477-483. DOI: doi:10.1016/j.midw.2010.03.006
 12. Frazer, K., Connolly, M., Naughton, C., and Kow, V., (2014). Identifying Clinical Learning Needs Using Structured Group Feedback: First-Year Evaluation of Pre-Registration Nursing and Midwifery Degree Programmes. *Nurse Education Today*: Volume:34, Issue:7, pp:1104-1108.
<http://dx.doi.org/10.1016/j.nedt.2014.02.003>
 13. Sayani, A.H., Jan, R., Lennox, S., Mohammad, Y.J., and Awan, S., (2017). Evaluating the Results of Mentorship Training for Community Midwives in Sindh, Pakistan. *British Journal of Midwifery*: Volume:25, No:8, pp:511-518.
 14. Sü, S., Çayır, A., Özlük, B. ve Geçkil, E., (2018). Rehber Hemşirelik Kursunun Hemşirelerin Rehber Hemşirelik Hakkındaki Görüşlerine Etkisi. *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi*: Cilt:21, Sayı:2, ss:123-129.
 15. Finnerty, G., Graham, L., Magnusson, C., and Pope, R., (2006). Empowering Midwife Mentors with Adequate Training and Support. *British Journal of Midwifery*: Volume:14, No:4, pp:187-190.
 16. Hishinuma, Y., Horiuchi, S., and Yanai, H., (2016). Factors Defining The Mentoring Competencies of Clinical Midwives: An Exploratory Quantitative Research Study In Japan. *Nurse Education Today*, 36: pp:330-336.
 17. McIntosh, A., Gidman, J., and Smith, D., (2014). Mentors' Perceptions and Experiences of Supporting Student Nurses In Practice. *Int J Nurs Pract*: Volume:20, pp:360-365.
 18. Çayır, A. ve Faydalı, S., (2017). Birebir Rehberlik Modeli Denemesi Rehber Hemşire Görüşleri. *Journal of human Sciences*: Volume:14, Issue:1, ss:281-293.
 19. Karaçay, P. ve Sevinç, S., (2010). Hemşirelik Öğrencilerinin Klinik Performanslarının Değerlendirilmesi 1: Klinik Değerlendirmede Kullanılacak Veri Kaynakları. *Hemşirelikte Eğitim ve Araştırma Dergisi*: Cilt:7, Sayı:2, ss:6-9.