



Original Research / Özgün Araştırma

# The Effect of Professional Belonging on Professional Value Attitudes of Midwives

Ebelerde Mesleki Aidiyetin Profesyonel Değer Tutumuna Etkisi

Hacer Ünver <sup>\*1</sup>, Didem Şimşek Küçükkeleşçe <sup>2</sup>, Zeynep Ünver <sup>3</sup>

## ABSTRACT

**Objective:** The research was carried out to determine the effect of professional belonging on professional value attitude in midwives. **Methods:** The research was carried out descriptively between 15.08.2020 and 15.02.2021. The sample of the study consisted of 212 midwives. Personal identification form, Midwifery Belonging Scale and Midwives' Professional Values Scale were used to collect data. **Results:** It was determined that the average age of the midwives was  $29.07 \pm 6.15$  years, the weekly working time was  $44.38 \pm 8.75$  hours, and 71.7% of them were undergraduate. In the correlation analysis between midwives' professional belonging and professional value attitudes, a moderately positive relationship was determined, and in the regression analysis, it was determined that professional belonging explained the professional values of midwives by 41% ( $r: 0.646$ ,  $\square: 0.646$ ,  $p \square 0.001$ ). **Conclusion:** As a result of the research, professional belonging is an important variable affecting the professional value attitude and it was seen that as the professional belonging of the midwives increased, the professional value attitude also increased. It is thought that increasing the professional belonging of midwives will also reflect on the professional value attitude and positively affect the quality of patient care.

**Key words:** Belonging; midwifery; professional belonging; professional attitude; attitude

## ÖZET

**Amaç:** Araştırma, ebelerde mesleki aidiyetin profesyonel değer tutumuna etkisini belirlemek amacıyla yapıldı.

**Yöntem:** Araştırma 15.08.2020 – 15.02.2021 tarihleri arasında, tanımlayıcı olarak yapıldı. Araştırmanın örneklemini 212 ebe oluşturdu. Verilerin toplanmasında kişisel tanıtım formu, Ebelik Aidiyet Ölçeği ve Ebelerin Profesyonel Değerleri Ölçeği kullanıldı. **Bulgular:** Ebelerin yaş ortalamasının  $29.07 \pm 6.15$  yıl, haftalık çalışma süresinin  $44.38 \pm 8.75$  saat olduğu ve %71.7'sinin lisans mezunu olduğu saptandı. Ebelerin mesleki aidiyeti ile profesyonel değer tutumları arasında yapılan korelasyon analizinde orta düzeyde pozitif yönde ilişki belirlenmiş olup yapılan regresyon analizinde mesleki aidiyetin ebelerin profesyonel değerleri % 41 oranında açıkladığı saptandı ( $r: 0.646$ ,  $\square: 0.646$ ,  $p \square 0.001$ ). **Sonuç:** Araştırma sonucunda ebelerde mesleki aidiyetin profesyonel değer tutumunu etkileyen önemli bir değişken olduğu ve ebelerde mesleki aidiyet arttıkça profesyonel değer tutumunun da arttığı görüldü. Ebelerde mesleki aidiyetin artırılmasının profesyonel değer tutumuna da yansıtacağı ve hasta bakım kalitesini de olumlu yönde etkileyeceği düşünülmektedir.

**Anahtar kelimeler:** Aidiyet; ebelik; mesleki aidiyet; profesyonel tutum; tutum.

Received / Geliş tarihi: 27.08.2021, Accepted / Kabul tarihi: 30.10.2021

<sup>1</sup> İnönü Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Ebelik Bölümü

<sup>2</sup> Lokman Hekim Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Ebelik Bölümü

<sup>3</sup> Cumhuriyet Üniversitesi, Susehri Yüksekokulu, Hemşirelik Bölümü

\*Address for Correspondence / Yazışma Adresi: Hacer Ünver, İnönü Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Ebelik Bölümü, Malatya-TÜRKİYE, E-mail: [hacer.unver@inonu.edu.tr](mailto:hacer.unver@inonu.edu.tr)

Ünver H., Şimşek Küçükkeleşçe D., Ünver Z. Ebelerde Mesleki Aidiyetin Profesyonel Değer Tutumuna Etkisi. TJFMPC, 2022;16 (1): 8-15.

DOI: 10.21763/tjfm.987672

## GİRİŞ

Bireylerin fizyolojik gereksinimlerinden sonra kendini güvende hissetmesi önemli bir gereksinim olarak kabul edilmektedir. Bireylerin fizyolojik ve güvenlik gereksinimleri karşılandığında kişilerarası ilişkiler gelişebilmekte, gelişen bu ilişkiler bireyin bir grupta yer edinmesini ve kendini bir yere ait hissetmesini kolaylaştırmaktadır.<sup>1,2,3</sup> Bireyin kendini güvende hissetmesini sağlayan temel unsurlar arasında bir gruba, aileye, mesleğine ve toplumuna yönelik hissettiği aidiyet hissi yer almaktadır.<sup>4</sup> Aidiyet kavramının, birey için önemli bir ihtiyaç olduğu ve geliştirilip sürdürülmesi gerektiği düşünülmektedir. Nitekim algılanan aidiyet hissi ne kadar fazlaysa bireyin içinde bulunduğu grubun faaliyetlerine katılması, kişilerarası ilişkiler kurması ve arkadaşlarına yardım etme oranının da o kadar artacağı belirtilmektedir.<sup>5</sup> Aidiyet hissini tam olarak karşılanamadığı durumlarda ise bireylerde davranışsal ve uyum bozuklukları gibi psikolojik rahatsızlıkların görülme ihtimalinin artabildiği bildirilmiştir.<sup>6</sup>

Mesleki aidiyet ise “bireyin kendini mesleğine ait hissetmesi, mesleğine karşı hissettiği ilgi ve mesleki sorumluluklarının ne kadar bilincinde olduğu” olarak tanımlanmaktadır.<sup>7</sup> Mesleki aidiyet tüm meslek grupları için önemini korurken insan sağlığıyla birebir ilişki içinde bulunan sağlık profesyonelleri için daha önemli bir yer tutmaktadır. Meslek grupları içinde önemli bir yeri olan mesleki aidiyet kavramı insan sağlığıyla doğrudan ilişkili olan sağlık profesyonellerinde daha çok anlam kazanabilmektedir. Bir ebeğin, kendini ebelik mesleğinin içinde ve doğru yerde görmesi, mesleğine sahip çıkarak kendini sürekli geliştirmeye ve sorumluluklarını üstelenmeye çalışması, mesleğinin değerlerine inanıp onu sürdürmekte kararlı oluşu ebelik aidiyetini ortaya koymaktadır. Mesleki aidiyeti yüksek olan bir ebe meslek hayatında kendini daha güvende ve mutlu hissederken, aidiyeti düşük olan ebeğin ise mesleki farkındalığından uzak kaldığı, mesleği dışındaki alanlara yönelerek asıl hizmet verdiği bireylere karşı olumsuz tavırlar sergileyebildiği belirtilmiştir.<sup>7</sup> Yaşamın başlangıcından itibaren sağlık hizmeti sunan ebelerin kaliteli bir hizmet verebilmesi için mesleki yeterliliklerinin, örgütlenmenin yanı sıra motivasyonunun yüksek olması aynı zamanda iş doyumunun sağlanması gerektiği belirtilmektedir.<sup>8</sup> Çünkü ebeler; “gebelik, doğum ve doğum sonu dönemde kadınla birlikte hareket ederek ihtiyaç duyduğu destek, bakım ve danışmanlığı veren, doğumu yaptıran, yenidoğanın bakımını yapan, sorumluluklarının bilincinde olan, güvenilir profesyonel bir meslek grubunun üyeleridir”.<sup>9</sup> Mesleki profesyonellik, meslek üyelerinin toplumda saygınlık kazanması, iş doyumuna ulaşması, mesleki standartların belirlenmesi ve hizmet kalitesinin

arttırılmasında çok önemli bir faktördür.<sup>10,11</sup> Özellikle insan sağlığıyla yakından ilgilenen ebelerde mesleki profesyonellik daha da önem kazanmaktadır. Ebelerin profesyonellik ilkelerini yalnızca müdahale ettiği hastalarda değil, aynı zamanda iletişim kurduğu tüm birey ve kurumlarda da korumasının çok önemli olduğu düşünülmektedir.<sup>12</sup> Ebelerin mesleki aidiyetleri ile profesyonel değerler arasında önemli ilişki olabileceği düşünülmektedir. Nitekim yapılan bir çalışma aidiyet hissini az olduğu durumlarda yaşanan başarısızlıkları destekler niteliktedir.<sup>8</sup> Bu nedenle bu çalışma, ebelerde mesleki aidiyetin profesyonel tutumuna etkisini belirlemek amacıyla yapıldı.

## GEREÇ VE YÖNTEM

Araştırma tanımlayıcı türde olup 15.08.2020 – 15.02. 2021 tarihleri arasında Türkiye’nin doğusunda bir ilde yürütüldü. Araştırmanın evrenini il merkezi ve ilçelerindeki kamu hastanelerine görev yapan 817 ebe oluşturdu. Araştırmanın örneklem büyüklüğü belirlenirken genel kullanıma açık olan istatistik yazılımı OpenEpi sürüm 3 kullanılarak<sup>13</sup> yapılan power analizinde örneklem büyüklüğü % 5 hata payı, % 90 güven aralığı 0.80 temsil gücü ve iki yönlü anlamlılık düzeyi ile en az 204 ebe olarak hesaplandı. Araştırma çevrimiçi anketi doldurmaya gönüllü 212 ebe ile tamamlandı.

Araştırmada veriler; kişisel bilgi formu, Ebeler Aidiyet Ölçeği (EAÖ) ve Ebelerin Profesyonel Değerleri Ölçeği (EPDÖ) kullanılarak toplandı.

### Kişisel bilgi formu

Ebelerin bazı kişisel özellikleri (yaş, medeni durum, eğitim ve gelir düzeyi) ve mesleki özelliklerini (çalışma süresi, çalıştığı birim, çalışma şekli gibi) belirlemek amacıyla araştırmacılar tarafından oluşturulmuştur.

### EAÖ

Geçerlik ve güvenilirliği Başkaya ve arkadaşları tarafından yapılan 22 olumlu maddeden oluşan 5’li likert tipi bir ölçektir.<sup>7</sup> Ölçek “Duygusal aidiyet” (Maddeler: 1, 2, 3, 4, 5, 6, 16), “Mesleki rol ve sorumlulukları yerine getirme” (Maddeler: 9, 10, 13, 15, 20, 21, 22), “Mesleki gelişme ve olanakları değerlendirme” (Maddeler: 7, 14, 17, 18, 19), “Meslekte görev ve yetki sınırı” (Maddeler: 8, 11, 12) olmak üzere 4 alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçek puanı, madde puanlarının toplanması ile elde edilmektedir.<sup>7</sup> Ölçekten en düşük 22 puan, en yüksek ise 110 puan alınabilmektedir. Puanın yüksek olması ebelerin aidiyetinin yüksek olduğunu ifade etmektedir.<sup>7</sup> Başkaya ve ark. ölçeğin Cronbach  $\alpha$

değerini 0.90 olarak bulmuştur.<sup>7</sup> Bizim çalışmamızda ise ölçeğin Cronbach  $\alpha$  değeri 0.76 olarak bulunmuştur.

## EPDÖ

Geçerlik ve güvenilirliği Demirbaş Meydan ve Kaya tarafından yapılan EPDÖ 5’li likert tipinde (“önemli değil” yanıtı “1”, “biraz önemli” yanıtı “2”, “önemli” yanıtı “3”, “çok önemli” yanıtı “4” ve “son derece önemli” yanıtı “5 puan olmak üzere) bir ölçektir. Ölçekte ters kodlanması gereken ifade bulunmamaktadır. Ölçekten elde edilebilecek toplam puan 30-150 arasında değişmekte, ayrıca değerlendirme için bir hesaplamanın yapılması gerekmektedir. Puanlar yükseldikçe ebelerin profesyonel değerlerinin olumlu olduğu şeklinde yorumlanmaktadır. Başkaya ve ark. ölçeğin Cronbach  $\alpha$  değerini 0.96 olarak bulmuştur.<sup>7</sup> Bizim çalışmamızda ise ölçeğin Cronbach  $\alpha$  değeri 0.95 olarak bulunmuştur.

## Verilerin toplanması ve analizi

Veri toplama araçları Google Forms aracılığı ile çevrimiçi hale dönüştürülmüş, oluşturulan çevrimiçi link WhatsApp ve e-posta yolu ile ebelere ulaştırılmıştır. Verilerin değerlendirilmesi SPSS 25.0 for Windows (SPSS, Chicago, IL, USA) paket programında yapıldı. Verilerin analizinde tanımlayıcı istatistiksel yöntemlerin yanı sıra korelasyon ve regresyon analizleri kullanıldı. İstatistiksel anlamlılık  $p < 0.05$  olarak kabul edildi.

## Araştırmanın etik yönü

Araştırmada İnönü Üniversitesi Sağlık Bilimleri Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurulu’ndan etik onay alındı (Karar No: 2020/967). Ayrıca veri toplamaya başlamadan önce araştırma ve veri toplama araçları hakkında bilgilendirilme yazısı oluşturularak katılımcıların onamları alındı.

## BULGULAR

Ebelerin bazı tanıtıcı özellikleri Tablo 1’de verilmektedir. Katılımcıların yaş ortalamasının  $29.07 \pm 6.15$  yıl, haftalık çalışma süresinin  $44.38 \pm 8.75$  saat olduğu saptandı. Ebelerin %71.7’sinin lisans mezunu olduğu, % 48.6’sının gelirinin giderinden fazla olduğu, % 44.8’inin kadın doğum kliniklerinde çalıştığı, % 64.6’sının gece gündüz vardiyasında çalıştığı, %41.5’inin mesleği atanma sorunu yaşamamak için tercih ettiği, %84.4’ünün aldıkları maaşı yeterli bulmadığı belirlendi (Tablo 1.).

**Tablo 1. Ebelerin bazı tanıtıcı özelliklerinin dağılımı (n=212)**

| Tanıtıcı Özellikler                   | n                               | %                  |
|---------------------------------------|---------------------------------|--------------------|
| <b>Eğitim düzeyi</b>                  |                                 |                    |
| Lise                                  | 14                              | 6.6                |
| Ön lisans                             | 21                              | 9.9                |
| Lisans                                | 152                             | 71.7               |
| Lisansüstü eğitim                     | 25                              | 11.8               |
| <b>Gelir durumu</b>                   |                                 |                    |
| Gelir giderden az                     | 77                              | 36.3               |
| Gelir gidere denk                     | 32                              | 15.1               |
| Gelir giderden çok                    | 103                             | 48.6               |
| <b>Çalışılan birim</b>                |                                 |                    |
| Doğumhane                             | 74                              | 34.9               |
| Kadınoğum klinikleri                  | 95                              | 44.8               |
| Aile sağlığı merkezi                  | 43                              | 20.3               |
| <b>Çalışma şekli</b>                  |                                 |                    |
| Sadece gündüz                         | 75                              | 35.4               |
| Gündüz/gece                           | 137                             | 64.6               |
| <b>Ebeliği tercih etme nedeni</b>     |                                 |                    |
| Atanma sorunu yaşamama                | 88                              | 41.5               |
| Mesleği sevme                         | 69                              | 32.5               |
| Ailenin isteği                        | 31                              | 14.6               |
| Maaşı yüksek bulma                    | 24                              | 11.4               |
| <b>Maaşı yeterli bulma durumu</b>     |                                 |                    |
| Evet                                  | 33                              | 15.6               |
| Hayır                                 | 179                             | 84.4               |
|                                       | <b>Mean <math>\pm</math> SS</b> | <b>(min- maks)</b> |
| <b>Yaş (yıl)</b>                      | $29.07 \pm 6.15$                | (20-50)            |
| <b>Haftalık çalışma süresi (saat)</b> | $44.38 \pm 8.75$                | (32-72)            |

SS: Standart Sapma

Araştırmada Ebelerin Mesleki Aidiyet Ölçeğine göre, duygusal aidiyet alt boyut puan ortalaması

24.72 ± 4.95, mesleki rol ve sorumlulukları yerine getirme alt boyut puan ortalaması 28.24 ± 5.30, mesleki gelişme ve olanakları değerlendirme alt boyut puan ortalaması 18.58 ± 4.46, meslekte görev ve yetki sınırı alt boyut puan ortalaması 13.64 ± 2.00, toplam ebelik aidiyet ölçeği toplam puan ortalaması 85.19 ± 13.95, ebelikte profesyonel değerler ölçeği toplam puan ortalaması 136.36 ± 15.27 olarak belirlendi (Tablo 2).

Araştırmada ebelerin profesyonel değerler ile ebelik aidiyeti arasında yapılan analizde orta dereceli pozitif korelasyon belirlenmiş olup yapılan regresyon analizinde ebelik aidiyetini ebelerin profesyonel değerleri % 41 oranında açıkladığı saptandı (p<0.001, Tablo 3).

Araştırmada ebelik aidiyeti, duygusal aidiyet alt boyutu ile ebelerin profesyonel değerleri arasında zayıf pozitif korelasyon belirlenmiş olup, yapılan regresyon analizinde duygusal aidiyetin ebelerin profesyonel değerleri % 19 oranında açıkladığı saptandı (p<0.001, Tablo 3).

Araştırmada ebelik aidiyeti, mesleki rol ve sorumlulukları yerine getirme alt boyutu ile ebelerin profesyonel değerleri arasında orta dereceli pozitif korelasyon belirlenmiş olup belirlenmiş olup, yapılan regresyon analizinde ebelerin mesleki rol ve sorumlulukları yerine getirme profesyonel değerleri %47 oranında açıkladığı saptandı (p<0.001, Tablo 3).

Araştırmada ebelik aidiyeti, mesleki gelişme ve olanakları değerlendirme alt boyutu ile ebelerin profesyonel değerleri arasında zayıf pozitif korelasyon belirlenmiş olup, yapılan regresyon analizinde ebelerin profesyonel değerlerin duygusal aidiyetini %18 oranında açıkladığı saptandı (p<0.001, Tablo 3).

Araştırmada ebelik aidiyeti, meslekte görev ve yetki sınırı alt boyutu ile ebelerin profesyonel değerleri arasında orta dereceli pozitif korelasyon belirlenmiş olup, yapılan regresyon analizinde ebelerin meslekte görev ve yetki sınırı profesyonel değerleri %38 oranında açıkladığı saptandı (p<0.001, Tablo 3).

**Tablo 2. Ebelerin Ebelik Aidiyet Ölçeğinin puan ortalamalarının karşılaştırılması (n=212)**

| Ebelik Aidiyet Ölçeği<br>Alt Boyutları             | Orijinal Ölçeğin<br>Alt ve Üst<br>Değerleri | Bu Araştırmada<br>Ölçekten Alınan Alt ve<br>Üst Değer | Bu Araştırmada<br>Ölçeğin Ortalama ve<br>S.S. Puanları |
|----------------------------------------------------|---------------------------------------------|-------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|
| Duygusal Aidiyet                                   | 7-35                                        | 9-30                                                  | 24.72 ± 4.95                                           |
| Mesleki Rol ve<br>Sorumlulukları Yerine<br>Getirme | 7-35                                        | 11-35                                                 | 28.24 ± 5.30                                           |
| Mesleki Gelişme ve<br>Olanakları Değerlendirme     | 5-25                                        | 8-25                                                  | 18.58 ± 4.46                                           |
| Meslekte Görev ve Yetki<br>Sınırı                  | 3-15                                        | 3-15                                                  | 13.64 ± 2.00                                           |
| <b>Toplam EAÖ</b>                                  | 22-110                                      | 38-105                                                | 85.19 ± 13.95                                          |
| <b>Toplam EPDÖ</b>                                 | 30-150                                      | 82-150                                                | 136.36 ± 15.27                                         |

SS: Standart Sapma, EAÖ: Ebelik Aidiyet Ölçeği, EPDÖ: Ebelerin Profesyonel Değerleri Ölçeği

**Tablo 3. Katılımcıların Ebelik Aidiyet Ölçeği toplam ve alt boyut puan ortalamalarının Ebelerin Profesyonel Değerleri Ölçeği toplam puan ortalamasının korelasyon ve regresyon analizi ile açıklanması**

|                                       |                                              | Regresyon |                |       |        |        |             |        | Korelasyon |        |
|---------------------------------------|----------------------------------------------|-----------|----------------|-------|--------|--------|-------------|--------|------------|--------|
|                                       |                                              | R         | R <sup>2</sup> | β     | t      | p      | df1.<br>df2 | F      | r          | p      |
| Ebelerin profesyonel değerleri ölçeği | Ebelik Ölçeği puanı                          | 0.646     | 0.414          | 0.646 | 15.304 | 0.000* | 1. 210      | 150.07 | .646       | 0.000* |
|                                       | Duygusal aidiyet                             | 0.443     | 0.192          | 0.443 | 21.349 | 0.000* | 1. 210      | 51.19  | .443       | 0.000* |
|                                       | Mesleki rol ve sorumlulukları yerine getirme | 0.687     | 0.470          | 0.687 | 19.411 | 0.000* | 1. 210      | 187.81 | .687       | 0.000* |
|                                       | Mesleki gelişme ve olanakları değerlendirme  | 0.431     | 0.182          | 0.431 | 26.738 | 0.000* | 1. 210      | 47.93  | .431       | 0.000* |
|                                       | Meslekte görev ve yetki sınırı               | 0.623     | 0.385          | 0.623 | 12.618 | 0.000* | 1. 210      | 133.13 | .623       | 0.000* |

\*Korelasyon 0.001 düzeyinde anlamlıdır (2-tailed)

## TARTIŞMA

Ebelerde mesleki aidiyetin profesyonel değer tutumuna etkisinin belirlenmesi amacıyla yapılan araştırmanın bulguları literatür doğrultusunda tartışılmıştır. Ebelerde mesleki aidiyetin hasta bakım kalitesinin yükseltilmesi açısından önemli bir kavram olduğu düşünülmektedir. Nitekim mesleki aidiyeti yüksek olan bir ebenin sunacağı sağlık hizmetinin daha kaliteli olacağı anne bebek ve toplum sağlığının yükseltilmesinde önemli katkılar sağlayacağı bildirilmiştir.<sup>7</sup> Araştırmamızda ebelerin mesleki aidiyet düzeylerinin ortalamasının üstünde ( $85.19 \pm 13.95$ ) olduğu saptandı. Araştırma bulgumuzun ebelerde mesleki aidiyet düzeyinin incelendiği diğer çalışma sonuçlarına göre daha düşük düzeyde olduğu görülmüştür.<sup>7,14,15</sup> Araştırmamızda mesleki aidiyetin düşük olması ebelerin büyük bir kısmının maaşını yetersiz görmesinden, yarısına yakının atanma sorunu yaşamamak için ebelik mesleğini tercih etmesinden kaynaklanabilir”. Ayrıca mesleki aidiyet ile ilgili yapılan bir çalışmada bilimsel faaliyetlere katılma ile mesleki aidiyet arasında güçlü bir ilişki olduğu belirlenmiştir.<sup>16</sup> Bununla birlikte ebelik aidiyeti ile profesyonel değerler arasında yapılan analizde anlamlı ilişki belirlenmiş olup yapılan regresyon analizinde ebelik aidiyetinin profesyonel değerleri 41 oranında açıkladığı saptandı ( $p < 0.001$ , Tablo 3). Araştırma bulgumuz bizi mesleki aidiyetin profesyonel değerler üzerinde çok önemli bir belirleyici olduğu sonucuna götürmektedir. Nitekim Yücel ve arkadaşlarının (2018) ebelik öğrencileriyle yapmış olduğu bir çalışmada ebelik rolünün en iyi şekilde üstlenildiği, mesleki aidiyetin en fazla hissedildiği birimler olan doğumhane ve aile sağlığı merkezlerinde uygulamaya çıkan ebelerin profesyonel değerlerinin diğer birimlerde uygulamaya çıkan öğrencilerden daha yüksek düzeyde olduğu belirtilmiştir.<sup>15</sup>

Araştırmada ebelerin mesleki aidiyet ölçeği alt boyutu duygusal aidiyet puan ortalamasının  $24.72 \pm 4.95$  olduğu belirlendi. Ülkemizde ebelerle yapılan çalışma sonuçları incelendiğinde ebelerin duygusal aidiyet düzeyinin araştırma bulgumuzdan daha yüksek düzeyde olduğu görülmektedir.<sup>7,14,17</sup> Araştırmamızdaki mesleki aidiyet düzeyinin duygusal aidiyet düzeyine de yansıdığı görülmektedir. Nitekim yapılan bir çalışmada mesleğini önemseyen ve mesleğinin gereğini en iyi şekilde yerine getirme çabası hisseden kişilerin mesleğiyle kurmuş olduğu duygusal bağın beraberinde aidiyeti getirdiği belirtilmektedir.<sup>7</sup> Benzer şekilde yapılan bir çalışma sonucuna göre de mesleki aidiyeti yüksek olan kişilerin meslekleri ile kurduğu duygusal bağın da yüksek olduğu bildirilmiştir.<sup>18</sup>

Araştırmada duygusal aidiyet ile profesyonel değerler arasında orta düzeyde pozitif korelasyon belirlenmiş olup, yapılan regresyon analizinde ebelerin duygusal aidiyetinin profesyonel değerleri %19 oranında açıkladığı saptandı. Araştırmamızda meslekle kurulan duygusal aidiyetin mesleğin vazgeçilmez ilkelerinden olan profesyonel değerler üzerinde de önemli etkisinin olduğu görülmektedir. Nitekim yapılan bir çalışmada işe bağlı gerginlik düzeyi arttıkça kişisel başarının önemli düzeyde azaldığı saptanmıştır.<sup>19</sup>

Araştırmada mesleki rol ve sorumlulukları yerine getirme alt boyut puan ortalamasının  $28.24 \pm 5.30$  olduğu belirlendi. Benzer şekilde yapılan çalışmalarda da mesleki rol ve sorumlulukları yerine getirme düzeyinin araştırma bulgumuza benzer olduğu görülmüştür.<sup>7,14</sup> Ancak Aktürk ve ark. (2021) tarafından ebelik öğrencileriyle yaptıkları çalışmada mesleki rol ve sorumlulukları yerine getirme alt boyut puan ortalamasının daha yüksek düzeyde olduğu görülmüştür.<sup>17</sup> Bu farkın öğrencilerde devam eden eğitim sürecinden kaynaklandığını söyleyebiliriz. Eğitim hayatı devam eden öğrencilerin rol ve sorumluluklar konusunda daha özenli davranmalarının önemli katkı sağladığı düşünülmektedir. Ayrıca mesleki rol ve sorumlulukların yerine getirilmesinde profesyonel değer tutumunun önemli bir faktör olduğu düşünülmektedir. Mesleğini benimsemiş, kendini mesleğine ait hisseden kişilerin bağımsız rollerini yerine getirirken daha profesyonel bir bakım sunacağı beklenmektedir. Nitekim araştırma bulgumuzda da mesleki rol ve sorumlulukları yerine getirme ile ebelerin profesyonel değer tutumu arasında orta düzeyde pozitif ilişki belirlenmiş olup, yapılan regresyon analizinde ebelerde mesleki rol ve sorumlulukları yerine getirmenin profesyonel değer tutumunu % 47 oranında açıkladığı görüldü ( $p < 0.001$ , Tablo 3). Buradan yola çıkarak mesleki rol ve sorumluluklarını yerine getiren ebelerin nerdeyse yarısının profesyonel değer tutumuna sahip olduğunu söyleyebiliriz. Profesyonel değerlere sahip ebenin verdiği bakımın kalitesinin de orantılı bir şekilde artacağı düşünülmektedir. Mesleki rol ve sorumluluk düzeyinin artırılması için ebelerin en aktif olmaları gereken yerlerde rol almaları hem kadın sağlığı açısından hem ebelerin mesleki aidiyetlerini ve sundukları bakımın kalitesinin artırılması açısından önemli olacağı söylenebilir.

Araştırmada mesleki gelişme ve olanakları değerlendirme alt boyut puan ortalamasının  $18.58 \pm 4.46$  olduğu belirlendi (Tablo 2). Yapılan çalışmalara bakıldığında da ebelerde mesleki gelişme ve olanakları değerlendirme puan ortalamasının araştırma bulgumuza yakın düzeyde olduğu görüldü.<sup>7,14</sup> Yapılan çalışmalarda ebelerin bilgi düzeylerinin yükseltilmesinde, becerilerinin artırılmasında, mesleki gelişim ve olanaklarını



geliştirme konularında eğitime ihtiyaç duydukları vurgulanmıştır.<sup>7,20-22</sup> Günümüzde ebeler bu ihtiyacı karşılamak için çoğunlukla internet ve sosyal medyaya yönelmektedir. Ayrıca mesleki aidiyet bilincine sahip olan ebeler, mesleki sorumluluğun farkındalığı ile mesleki gelişmelerine katkı sağlayacak yenilikleri yakından takip edecektir. Araştırmada ebelerin yaş ortalamasının  $29.07 \pm 6.15$  olduğu düşünüldüğünde internet ve sosyal medyada aktif bir grup oldukları söylenebilir. Türkiye İstatistik Kurumunca gerçekleştirilen "Hane Halkı Bilişim Teknolojileri Kullanım Araştırması (2020) sonucuna göre ülke genelinde internet erişim imkanına sahip hanelerin oranının yüzde 90,7 olduğu açıklanmıştır.<sup>23</sup> Ayrıca Ünver ve ark. tarafından yapılan bir çalışmada gençlerin neredeyse tamamının sosyal medya kullandığı belirlenmiştir.<sup>24</sup> Bununla birlikte araştırma sonucumuza göre mesleki gelişme ve olanakları değerlendirme alt boyutu ile ebelerin profesyonel değerleri arasında zayıf düzeyde pozitif ilişki belirlenmiş olup, yapılan regresyon analizinde ebelerin mesleki gelişme ve olanakları değerlendirme düzeyinin profesyonel değerleri % 18 oranında açıkladığı saptandı ( $p < 0.001$ , Tablo 2). Ebelerde mesleki gelişme ve olanakları değerlendirmenin profesyonel değer tutumu üzerinde de etkili olduğu görülmektedir.

Araştırmada ebelerde meslekte görev ve yetki sınırı alt boyut puan ortalaması  $13.64 \pm 2.00$  olduğu belirlendi (Tablo 2.). Gümüşdaş ve ark. (2021) tarafından X kuşağındaki ebelerin meslekte görev ve yetki sınırı alt boyut puan ortalamasının araştırma bulgumuza göre daha düşük düzeyde olduğu görülmüştür.<sup>14</sup> Bu durumun araştırmaya katılan ebelerin çoğunluğunun lisans mezunu olmasından kaynaklandığı söylenebilir. Nitekim lisans eğitiminde öğrencilere sorumluluk alanları hakkında eğitim verilerek bağımsız karar alıp uygulama yetkinliğinin kazandırılması amaçlanmaktadır. Ebelerin mesleki bağımsız rollerinin farkında olarak ilgili birimlerde çalışmalarının hasta bakım kalitesi üzerinde de önemli etkiler göstermesi beklenmektedir. Nitekim araştırmamızda yaptığımız ileri analiz sonucunda meslekte görev ve yetki sınırı ile ebelerin profesyonel değerleri arasında orta düzeyde pozitif ilişki belirlenmiş olup, yapılan regresyon analizinde ebelerin meslekte görev ve yetki sınırının profesyonel değerleri % 38 oranında açıkladığı saptandı ( $p < 0.001$ , Tablo 2).

Araştırmada ebelerde profesyonel değerler ölçeği toplam puan ortalaması  $136.36 \pm 15.27$  olduğu belirlendi (Tablo 2.). Yücel ve ark. tarafından ebelik öğrencileriyle yapılan bir çalışmada ise öğrencilerin profesyonel değer algıları puan ortalamasının  $87.2 \pm 1.0$  olduğu belirlenmiştir.<sup>15</sup> Araştırma profesyonel değer düzeyinin daha yüksek çıkmasında örneklemin çalışan ebelerden

oluşmasından kaynaklandığı düşünülmektedir. Nitekim çalışan ebeler ile yapılan diğer bir çalışmada profesyonel tutum puan ortalaması araştırma bulgumuza benzer düzeydedir.<sup>25</sup>

## SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırmada ebelerin mesleki aidiyeti ile profesyonel değerleri arasında önemli ilişki olduğu görüldü. Ebelik aidiyetinin profesyonel değerleri % 41 oranında açıkladığı belirlendi. Araştırma sonucuna göre ebelerde mesleki aidiyet arttıkça profesyonel değer tutumunun da arttığı görüldü. Ebelerde mesleki aidiyetin artırılması profesyonel değer tutumuna da yansıtacağı ve hasta bakım kalitesini olumlu yönde etkileyebileceği düşünülmektedir. Kurum yöneticilerinin mesleki aidiyeti arttırmak için ebelerin motivasyonlarını arttıracak girişimler yapması, onların talep ve isteklerin karşılayabilmek için özen göstermesi önerilmektedir.

## KAYNAKLAR

1. Boeree, C. G. Abraham Maslow. Personality Theories 2006; 1-11.
2. Maslow, A. H. A theory of human motivation. Psychological Review 1943; 50(4), 370- 396.
3. Maslow, A. H. Motivation and personality 1954; s.35 New York: Harper & Brothers Publishers.
4. Mavili, A., Kesen, N. F., & Daşbaşı, S. Aile aidiyeti ölçeği: Bir ölçek geliştirme çalışması. Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi 2014; 14(33): 29-45.
5. Özdevecioğlu M., İnce Balcı F. Algılanan içsellik statüsünün örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisi. Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi 2011; 41-64, s.60.
6. Baumeister., M. Leary. The need to belong: desire for interpersonal attachments as a fundamental human motivation. Psychological Bulletin The American Psychological Association 1995; 497-529, s.50.
7. Başkaya Y. Türkiye'deki ebelerin mesleki aidiyeti ve tükenmişlik düzeyleriyle ilişkisi. Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ebelik Anabilim Dalı. Doktora Tezi, Eskişehir: Osmangazi Üniversitesi, 2018; s.22
8. Bilgin Z, Kocabey MY, Yeşilyurt G, Öztürk D. Ebelerde örgütlenme ve iş doyumunun belirlenmesi. Sağlık Bilimleri ve Meslekleri Dergisi. 2017;4(2):105-10.
9. ICM, Definition of Midwife. 2018 Erişim: <https://internationalmidwives.org/our-work/policy-and-practice/icm-definitions.html>
10. Adıgüzel O, Tanrıverdi H, Özkan DS. Mesleki profesyonellik ve bir meslek mensupları olarak

- hemşireler örneği. *Yönetim Bilimleri Dergisi*. 2011; 9(2): 235-259.
11. Beydağ KD, Arslan H. Kadın doğum kliniklerinde çalışan ebe ve hemşirelerin profesyonelliklerini etkileyen faktörler. *Fırat Sağlık Hizmetleri Dergisi*. 2008; 3(7): 75-87.
  12. Karaca Saydam B. Profesyonel bir meslek olarak Türkiye'de ebelik, *Sağlık ve Toplum* 2015; 25, (1): 3-9
  13. Dean, A.G., Sullivan, K.M., & Soe, M.M. OpenEpi: Open Source Epidemiologic, Statistics for Public Health, Version 2013, [https://www.openepi.com/Menu/OE\\_Menu.htm](https://www.openepi.com/Menu/OE_Menu.htm)
  14. Gümüşdaş M, Lazoğlu M, Ejder Apay S. X ve Y kuşağındaki ebelerin mesleki bağlılıklarının karşılaştırılması. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetim Dergisi* 2021;8(1):77-85.
  15. Yücel. U., Ünal, İ., Özdemir, T., Koyuncu, M., Çakmak, N. Ebelik öğrencilerinin profesyonel değer algılarının belirlenmesi. *Medical Sciences* 2018; 13(4):95-105, DOI: 10.12739/NWSA.2018.13.4.1B0056.
  16. Kruse JA, Didion J, Perzynski K. Strengthening Student Nurses' Sense of Belonging Through Attendance at a Professional Nursing Conference. *AORN J* 2020;112(3):227-236. doi:10.1002/aorn.13141
  17. Ocak Aktürk S, KızılkayaT, Çelik M, Yılmaz T. Ebelik bölümü son sınıf öğrencilerinin mesleki aidiyet düzeyleri ve etkileyen faktörler: Kesitsel bir çalışma. *Ebelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi* 2021; 4(1):23-33.
  18. Keskin, R., & Pakdemirli, MN. Mesleki aidiyet ölçeği: Bir ölçek geliştirme, geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi* 2016; 9 (43).
  19. Ünver, H. , Aksoy Derya, Y. & Uçar, T. Doğumhanede çalışan ebelerde işe bağlı gerginlik düzeyi ile tükenmişlik, örgütsel bağlılık ve örgütsel adalet düzeyleri arasındaki ilişki. *İnönü Üniversitesi Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksek Okulu Dergisi* 2020; 8 (3) , 893-905. DOI: 10.33715/inonusaglik.747322
  20. Drey, N., Gould, D. & Allan, T. (2009). The relationship between continuing Professional education and commitment to nursing. *Nurse Education Today*, 29(1), 740-745. <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2009.03.008>
  21. Jafaragae, F., Parvizy, S., Mehrdad, N. & Rafii F. (2012). Concept analysis of professional commitment in Iranian nurses. *Iranian Journal of Nursing and Midwifery Research*, 17(7), 472-479.
  22. Winter-Collins, A. & McDaniel, A. M. (2000). Sense of belonging and new graduate job satisfaction. *Journal for Nurses in Staff Development*, 16(3), 103-111 <https://doi.org/10.1097/00124645-200005000-00002>
  23. Türkiye İstatistik Kurumu, Hanehalkı Bilişim Teknolojileri (BT) Kullanım Araştırması, 2020. [https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Survey-on-Information-and-Communication-Technology-\(ICT\)-Usage-in-Households-and-by-Individuals-2020-33679](https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Survey-on-Information-and-Communication-Technology-(ICT)-Usage-in-Households-and-by-Individuals-2020-33679) Erişim tarihi: 10.08.2021
  24. Ünver, H., Benli Te., Ünver Z. Sağlık profesyoneli adaylarında sosyal medya bağımlılığının nomofobiye etkisi. *Türkiye Klinikleri J Nurs Sci*. 2021;13(3):526-32
  25. Sökmen Y. Ebelerin mesleki profesyonel tutumları ve etkileyen faktörler, *Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ebelik Anabilim Dalı. Yüksek Lisans Tezi, Aydın: Adnan Menderes Üniversitesi, 2021, s,63*