



Original Research / Orijinal Araştırma

The Relationship between Midwives' Professional Values and Their Happiness and Professional Belongings

Ebelerin Profesyonel Değerlerinin Mutluluk ve Mesleki Aidiyetleri İle İlişkisi

Nuray KURT¹, Ayşe Nur YILMAZ¹, Sümeyye ALTIPARMAK²

Abstract

Introduction: Midwifery is a health discipline based on professional values. Understanding the impact of midwives' professional values on professional happiness and belonging is of great importance in increasing the quality of health services and the sustainability of the midwifery profession. This research was conducted to determine the relationship between midwives' professional values and their happiness and professional belonging.

Material-Method: The sample of this research, designed as a cross-sectional and correlation-seeking study, consisted of 231 midwives working in public hospitals and family health centers in Elazığ city center between August and October 2022. The data were collected with the "Personal Introduction Form", "Midwives' Professional Values Scale (MPVS)", "Oxford Happiness Scale-Short Form (OHS-S)" and "Midwifery Belonging Scale (MBS)". In the analysis of data; descriptive statistics, pearson correlation analysis and regression analysis were used.

Results: It was determined that the average age of midwives was 35.83±6.55 and the total tenure of 45.9% was between 0 and 10 years. It was determined that 48.1% of the midwives worked in family health-community health centers, 32.5% worked in other services, 10.4% worked in the delivery room, 70.1% had undergraduate and 16.0% had postgraduate education. It was determined that there was a positive and very weakly significant relationship between the mean score of MPVS and the mean score of OHS-S, and as the professional values of midwives increased, their happiness increased (p= 0.003). It was determined that there was a moderately significant positive correlation between the mean score of MPVS and the mean score of MBS, and as the professional values of midwives increased, their belongingness increased (p=0.000). In addition, it was determined that there was a positive and weakly significant relationship between the mean score of MPVS and the mean score of MBS sub-dimensions and as the professional values of midwives increased, emotional belonging, fulfillment of professional roles and responsibilities, evaluation of professional development and opportunities, and limits of duties and authority in the profession also increased (p= 0.000). As a result of the regression analysis performed to reveal the effect of happiness level and professional belonging total and sub-dimensions on the professional values of midwives, it was found that there was a significant regression model $F(5,383)= 22.632$, $p<0.001$ and 33% of the variance in the dependent variable ($R^2_{adjusted}=0.335$) was explained by the independent variables.

Conclusion: In the study, it was determined that as the professional values of midwives increased, their level of happiness and professional belonging increased. The professional values of midwives have a positive impact on professional happiness and belonging, and these values play an important role in improving the quality of health services and the sustainability of the midwifery profession. It shows that education and policy studies that will strengthen the professional values of midwives can contribute to the quality of health services by increasing their professional happiness and belonging.

Keywords: Happiness, midwife, professionalism, professional belonging.

Özet

Giriş: Ebelik, profesyonel değerler üzerine temellenmiş bir sağlık disiplindir. Ebelerin profesyonel değerlerinin, mesleki mutluluk ve aidiyet üzerindeki etkisini anlamak, sağlık hizmetlerinin kalitesini ve ebelik mesleğinin sürdürülebilirliğini artırmak açısından büyük önem taşımaktadır. Bu araştırma, ebelerin profesyonel değerlerinin mutluluk ve mesleki aidiyetleri ile ilişkisini belirlemek amacıyla yapılmıştır.

Gereç ve Yöntem: Kesitsel ve ilişki arayıcı olarak tasarlanan bu araştırmanın örneklemini, Ağustos-Ekim 2022 tarihleri arasında Elazığ il merkezinde bulunan kamu hastaneleri ile aile sağlığı merkezlerinden çalışan 231 ebe oluşturmuştur. Veriler, "Kişisel Tanıtım Formu", "Ebelerin Profesyonel Değerleri Ölçeği (EPDÖ)", "Oxford Mutluluk Ölçeği-Kısa Formu (OMÖ-K)" ve "Ebelik Aidiyet Ölçeği (EAÖ)" ile toplanmıştır. Verilerin analizinde; tanımlayıcı istatistikler, pearson korelasyon ve regresyon analizi kullanılmıştır.

Bulgular: Ebelerin yaş ortalamasının 35,83±6,55, %45,9'unun toplam görev süresinin 0 ile 10 yıl arasında olduğu belirlenmiştir. Ebelerin %48,1'inin aile sağlığı-toplum sağlığı merkezinde, %32,5'inin ise diğer servislerde, %10,4'ünün doğum salonunda çalıştığı, %70,1'inin lisans, %16,0'sının lisansüstü eğitim mezunu olduğu belirlenmiştir. EPDÖ puan ortalaması ile OMÖ-K puan ortalaması arasında pozitif yönde, çok zayıf düzeyde önemli bir ilişki olduğu ve ebelerin profesyonel değerleri arttıkça mutluluklarının arttığı belirlenmiştir (p= 0,003). EPDÖ puan ortalaması ile EAÖ puan ortalaması arasında pozitif yönde orta düzeyde önemli bir ilişki olduğu ve ebelerin profesyonel değerleri arttıkça aidiyetlerinin arttığı belirlenmiştir (p=0,000). Ayrıca EPDÖ puan ortalaması ile EAÖ alt boyutları puan ortalaması arasında, pozitif yönde zayıf düzeyde önemli bir ilişki olduğu ve ebelerin profesyonel değerleri arttıkça duygusal aidiyet, mesleki rol ve sorumlulukları yerine getirme, mesleki gelişme ve olanakları değerlendirme ve meslekte görev ve yetki sınırlarının da arttığı belirlenmiştir (p= 0,000). Ebelerin profesyonel değerleri üzerinde mutluluk düzeyi ile mesleki aidiyet toplam ve alt boyutlarının etkisini ortaya koymaya yönelik olarak yapılan regresyon analizi sonucunda anlamlı bir regresyon modeli $F(5,383)= 22,632$, $p<0,001$ olduğu, bağımlı değişkendeki varyansın %33'ünün ($R^2_{adjusted}=0,335$) bağımsız değişkenler tarafından açıklandığı bulunmuştur.

Sonuç: Araştırmada ebelerin profesyonel değerleri arttıkça mutluluk düzeylerinin ve mesleki aidiyetlerinin arttığı belirlenmiştir. Ebelerin, profesyonel değerlerinin mesleki mutluluk ve aidiyet üzerinde olumlu bir etkiye sahip olduğunu ve bu değerlerin sağlık hizmetlerinin kalitesini ve ebelik mesleğinin sürdürülebilirliğini artırmada önemli bir rol oynamaktadır. Ebelerin, profesyonel değerlerini güçlendirecek eğitim ve politika çalışmalarının, mesleki mutluluk ve aidiyetlerini artırarak sağlık hizmetlerinin kalitesine katkıda bulunabileceğini göstermektedir.

Anahtar Kelimeler: Ebe, mesleki aidiyet, mutluluk, profesyonellik.

Geliş tarihi / Received: 14.01.2024 Kabul tarihi / Accepted: 28.07.2024

¹ Fırat Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Ebelik Bölümü, Elazığ/Türkiye

² İnönü Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Ebelik Bölümü, Malatya/Türkiye

Address for Correspondence / Yazışma Adresi: Nuray KURT, Fırat Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Ebelik Bölümü, Elazığ/Türkiye

E-posta: nkurt@firat.edu.tr Tel: +90 5313798811

Kurt N. Yılmaz AN, Altıparmak S. *The Relationship between Midwives' Professional Values and Their Happiness and Professional Belongings.*

TJFMPC, 2024; 18 (4):416-425

DOI: 10.21763/tjfm.1419439

Giriş

Ebelik, bilim ve sanatın birleştiği, her dönemde mesleğe özgü ahlaki kuralları olan, profesyonel değerler üzerine temellenmiş bir sağlık disiplindir.^{1,2} Ebelik eğitimi ile profesyonel ebeler değerleri kazanılmaya başlanır. Ebeler, profesyonel değerler ışığında kadın ve aileye bireyselleştirilmiş bakım sunar, yenidoğanın ve bebeğin sağlığını korur ve sağlıklarının gelişmesine katkı sağlar.² Ebelik rollerinin mesleki değerlere göre planlanıp şekillenmesi, hümanist ve bütüncül bakım uygulamalarının niteliğini artırır.¹ Ebelikte, profesyonel değerlerin ve bu değerler çerçevesinde geliştirilen etik kodların bilinmesi; ebeliğin toplumdaki statüsünün artmasını, etik konularda yaşanan sorunların azalmasını sağlamaktadır. Ayrıca ebelerin mutluluk düzeylerini ve mesleki aidiyetlerini olumlu yönde etkilemektedir.^{1,2,3}

Mutluluk, bireyin yaşamına ilişkin bilişsel değerlendirmelerinin sonucu olarak memnuniyet içeren çıkarımlara varması, duygusal olarak hoş hisler bildirmesini içeren bir kavramdır.^{3,4} Ayrıca mutluluk, yaşamdan yüksek düzeyde tatmin alma ve olumsuz duyguların daha az yaşanması şeklinde tanımlanmaktadır.⁵ Bireyi psikolojik, fizyolojik, bilişsel, dinsel vs. tüm yönleriyle çevreleyen bir kavram niteliğinde olan mutluluk, bireyin istek ve beklentileri karşılandıkça artmaktadır.^{6,7} Mutluluk, insanın doğasında var olan güçleri fark etmesi, rol ve sorumluluklarını yerine getirmesi, doğaya karşı saygılı olması, erdemli olması ve özgür iradesiyle kendi yazgısını belirleyebilmesi sonucunda meydana gelen bir yetkinlik halidir.⁶ Mutlu bireyin, genel profilini demografik değişkenlere göre ilk defa belirten Wilson'a göre mutlu birey "genç, sağlıklı, iyi eğitilmiş, iyi ücret alan, dışa donuk, iyimser, kaygısız, dindar, evli, iş erdemi yüksek, makul isteklere sahip olan zeki bireydir".⁸ Bireylerde mutluluğun artması, daha üretken olma, daha sağlıklı bir yaşama sahip olma, rol ve sorumlulukları yerine getirme gibi çok yönlü yararlar sağlamaktadır.^{9,10} Aynı zamanda mutluluk problem çözme becerisini artırır, bireyin kapasitesini geliştirir böylece bireyin sorunlara daha yaratıcı bir şekilde yaklaşmasını sağlayarak, bakış açısının genişlemesine katkı sağlar.¹¹

Mesleki aidiyet kavramı; bireyin mesleğine olan ilgisi, mesleğiyle özdeşleşme ve mesleğini sürdürme çabası kısacası bireyin mesleğiyle arasındaki psikolojik bağ olarak ifade edilmektedir.¹²⁻¹⁴ Mesleki aidiyet derecesi, çalışan bireyin çalışma koşulları, iş arkadaşları, mesleki statüsü, sosyo-kültürel düzeyi, iletişim becerileri, kariyer seçenekleri, toplumun bakış açısı ve yöneticilerin çalışanlarına yönelik yaklaşımları ve davranışları gibi faktörlerden etkilenmektedir.^{12,14,15} Mesleki aidiyeti etkileyen bu faktörler, bireylerin başarı düzeyini ve mesleki performansını da doğrudan etkileyebilmektedir.¹⁵ Mesleki aidiyeti yüksek olan bireylerde iş motivasyonu ile birlikte iş doyumunu ve verimliliği de artmaktadır. Mesleki aidiyet, kanıta dayalı uygulamalar ışığında ilerleyen, bilim ve sanatı içeren, etik değerler üzerine temellenmiş profesyonel bir meslek olan ebeler için de oldukça önemlidir. Özellikle anne ve bebeğe hizmet sunan ebelerin mesleki aidiyet düzeylerinin yüksek olması anne ve bebek sağlığının kalitesi açısından önemli bir yere sahiptir. Görevini severek icra eden, mesleğini benimseyen, yüksek sorumluluk bilincine sahip ebelerin mesleki aidiyetleri yüksektir.^{12,13} Bu bilgiler ışığında ebelerin profesyonel değerler çerçevesinde, mesleğini severek mutluluk içerisinde ve mesleki aidiyet düzeyi yüksek bir şekilde işini icra etmesi önemlidir. Araştırma, ebelerin profesyonel değerlerinin mutluluk ve mesleki aidiyetleri ile ilişkisini belirlemek amacıyla yapılmıştır. Bu araştırmada şu sorulara cevap aranmıştır:

Araştırma Soruları

1. Ebelerin profesyonel değerleri mutluluk düzeyleri ile ilişkili midir?
2. Ebelerin profesyonel değerleri mesleki aidiyetleri ile ilişkili midir?

Yöntem

Araştırmanın Tipi, Evren ve Örneklemi

Kesitsel ve ilişki arayıcı olarak tasarlanan bu araştırma, Ağustos-Ekim 2022 tarihleri arasında Elazığ il merkezinde bulunan kamu hastaneleri ile aile sağlığı merkezlerinde yürütülmüştür. Araştırmanın evrenini belirtilen il merkezindeki tüm hastaneler ile aile sağlığı merkezlerinde çalışan 577 ebe oluşturmuştur. Power analizi kullanılarak yapılan hesaplamada örneklem büyüklüğü; 0,05 yanılma düzeyi, % 95 güven aralığı ve %80 evreni temsil etme yeteneği ile en az 231 ebe olarak belirlenmiştir. Belirlenen örneklem grubuna ulaşılan kadar ilgili hastane ve aile sağlığı merkezlerinde görev yapan ve araştırmaya alınma kriterlerini sağlayan ebeler olasılıksız rastlantısal örnekleme yöntemi ile seçilmiştir. Örneklem büyüklüğünün hesaplanmasında OpenEpi genel kullanıma açık istatistik yazılımı kullanılmıştır.¹⁶ Araştırmaya dahil edilme kriterlerini karşılayan, online ortamda whatsapp ve e-mail yoluyla veri toplama formlarının ulaştırıldığı ve formları eksiksiz dolduran 237 kişiye ulaşılmış, 6 eksik veri nedeniyle toplamda 6 kişi çalışmadan çıkarılmıştır. Dâhil edilme ve dışlanma kriterlerine uyan ve formları eksiksiz dolduran 231 ebe ile çalışma tamamlanmıştır.

Araştırmaya Dâhil Edilme Kriterleri

- Şu an aktif olarak görev yapan,
- Tanılanmış herhangi bir psikiyatrik sağlık problemi olmayan tüm ebeler araştırmaya dâhil edilmiştir.

Araştırmadan Dışlanma Kriterleri

- İletişim kurulamayan,
- Araştırmaya katılmak istemeyen ebeler dışlanmıştır.

Veri Toplama Araçları

Veriler, “Kişisel Tanıtım Formu”, “Ebelerin Profesyonel Değerleri Ölçeği”, “Oxford Mutluluk Ölçeği-Kısa Formu” ve “Ebelik Aidiyet Ölçeği” aracılığı ile elde edilmiştir.

Kişisel Tanıtım Formu

Araştırmacı tarafından literatür doğrultusunda hazırlanan kişisel tanıtım formu, ebelerin sosyo-demografik özelliklerini (yaş, eğitim, gelir durumu, medeni durumu) içeren 4 soru, çalışma şekli (çalışılan birim, toplam görev süresi, çalışılan pozisyon, çalışma şekli vb.) içeren 9 soru olmak üzere toplam 13 soruyu içermektedir.^{17,18}

Ebelerin Profesyonel Değerleri Ölçeği (EPDÖ)

Ölçek, Demirbaş Meydan ve Kaya (2018) tarafından ebelerin profesyonel değerlerini belirlemek amacıyla geliştirilmiştir.¹ Uluslararası Ebelik Konfederasyonu (ICM) etik kodları rehber alınarak geliştirilmiş olup, toplam 30 maddedir. Ölçek likert tipinde olup, her bir ifade 1’den 5’e kadar puanlanmaktadır. Ölçekte bulunan her bir madde için puanlama “1=Önemli değil, 2=Biraz önemli, 3=Önemli, 4=Çok önemli, 5=Son derece önemli” şeklindedir. Ölçekten alınabilecek toplam puan 30-150 arasındadır. Hesaplama “Bireyin Ölçek Puanı = Ölçekten Alınan Toplam Ham Puan X 100 / Ölçek Maksimum Ham Puanı” formülü kullanılmaktadır. Ölçekten alınan puanın yüksek olması, ebelerin profesyonel değerlerinin yüksek olduğunu ifade etmektedir. Ölçeğin Cronbach Alpha değeri 0,96 olarak belirlenmiştir.¹ Bu araştırmanın Cronbach Alpha değeri ise 0,96 olarak belirlenmiştir.

Oxford Mutluluk Ölçeği Kısa Formu (OMÖ-K)

Hills ve Argyle (2002) tarafından mutluluk düzeyini değerlendirmek için geliştirilmiş tek boyutlu bir ölçektir.¹⁵ Türkçe uyarlaması Doğan ve Akıncı-Çötök (2011) tarafından yapılmıştır. Ölçek olup 5’li likert tipinde olup, 7 maddedir. Ölçekten alınan puanların yüksek olması mutluluk düzeyinin yüksek olduğunu göstermektedir. Ölçek “hiç katılmıyorum (1)”, “katılmıyorum (2)”, “biraz katılıyorum (3)”, “katılıyorum (4)”, “tamamen katılıyorum (5)” olarak puanlanmaktadır. Ölçeğin 1. ve 7. Maddesi tersten puanlanmaktadır. Ölçekten alınabilecek puanlar 7-35 arasında değişmektedir. Ölçeğin iç tutarlılık katsayısı 0,74 ve test tekrar test güvenilirlik katsayısı 0,88 olarak hesaplanmıştır.¹⁹ Bu araştırmanın Cronbach Alpha katsayısı ise 0,72 olarak belirlenmiştir.

Ebelik Aidiyet Ölçeği (EAÖ)

Ölçeğin geçerlik ve güvenilirliği Başkaya ve arkadaşları (2020) tarafından yapılmıştır. Ölçek 5’li likert tipinde olup, 22 maddedir. Ölçek “Duygusal aidiyet”, “Mesleki rol ve sorumlulukları yerine getirme”, “Mesleki gelişme ve olanakları değerlendirme”, “Meslekte görev ve yetki sınırı” olmak üzere 4 alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçekten alınabilecek puanlar 22-110 arasındadır. Ölçekten elde edilen puanın yüksek olması ebelik aidiyetinin yüksek olduğunu ifade etmektedir. Ölçeğin Cronbach Alpha katsayısı 0,90 olarak bulunmuştur.¹³ Bu araştırmanın Cronbach Alpha katsayısı ise 0,91 olarak belirlenmiştir.

Verilerin Toplanması

Araştırma verileri için, ebelerin çalıştıkları birim sorumluları ile iletişime geçilerek WhatsApp ağı aracılığı ile mobil ağ sistemi aracılığı ile tüm ebelere ulaşılmaya çalışılmıştır. Araştırmaya katılmayı kabul eden ebelere öncelikle Google Forms aracılığıyla bilgilendirilmiş olur formu onaylatılmıştır. Yine Google Forms yöntemi kullanılarak veri toplama formları katılımcılara gönderilmiş ve gelen cevaplar dijital olarak arşivlenmiştir. Verilerin cevaplanması her bir katılımcı için yaklaşık 5-10 dakika sürmüştür.

Verilerin Değerlendirilmesi

Verilerin istatistiksel analizinde SPSS versiyon 22,0 paket programı kullanılmıştır. İstatistiksel değerlendirmede; tanımlayıcı istatistikler (yüzde, ortalama, standart sapma), cronbach alfa, pearson korelasyon analizi ile regresyon analizi kullanılmıştır. Sonuçlar % 95’lik güven aralığında, anlamlılık $p < 0,05$ düzeyinde değerlendirilmiştir.

Araştırmanın Etik Yönü

Araştırma için Fırat Üniversitesi Girişimsel Olmayan Araştırmalar Etik Kurulu’ndan 06.07.2022 tarih ve 2022/ 09-36 sayılı onay alınmıştır. Veriler, google formlar aracılığıyla gönüllülük ilkesine dayanarak online toplanmıştır. Google Forms’ta, açıklama kısmında bireysel bilgilerin korunacağı konusunda bilgi verilerek “gizlilik ilkesine” uyulmuştur. Araştırmada Helsinki Deklerasyonu ilkelerine uyulmuştur.

Bulgular

Tablo 1’de ebelerin tanıtıcı özelliklerinin dağılımı verilmiştir. Ebelerin yaş ortalamasının $35,83 \pm 6,55$ olduğu, %70,1’inin lisans mezunu olduğu, %58,4’ünün gelirinin gidere eşit olduğu, %78,8’inin evli olduğu, %48,1’inin aile sağlığı merkezinde çalıştığı, %45,9’unun toplam görev süresinin 0 ile 10 yıl arasında olduğu, %77,1’inin ebe pozisyonunda görev yaptığı, %74,0’ının çalışma şeklinin gündüz mesaisi olduğu, %82,3’ünün haftalık çalışma saatinin 40 saat olduğu, %85,3’ünün mesleğini sevdiği, %77,9’unun çalıştığı birimi isteyerek seçtiği, %64,5’inin ebeliği isteyerek seçtiği ve %74,0’ının mesleğini kendine uygun bulduğu belirlenmiştir.

Tablo 1. Ebelerin tanıtıcı özelliklerinin dağılımı (n=231)

Tanıtıcı Özellikler	Ort ± SS	
Yaş	35,83 ± 6,55	
	n	%
Eğitim Düzeyi		
Lise mezunu	12	5,2
Ön lisans mezunu	20	8,7
Lisans mezunu	162	70,1
Lisansüstü mezunu	37	16,0
Gelir Durumu		
Geliri giderinden fazla	26	11,3
Geliri giderine eşit	135	58,4
Geliri giderinden az	70	30,3
Medeni Durum		
Bekâr	49	21,2
Evli	182	78,8
Çalışılan Birim		
Doğumhane	24	10,4
Jinekoloji servisi	8	3,5
Postpartum servisi	7	3,0
Poliklinik	6	2,6
Aile sağlığı - toplum sağlığı merkezi	111	48,1
Diğer servisler	75	32,5
Toplam Görev Süresi		
0-10 yıl arası	106	45,9
11-20 yıl arası	77	33,3
21-30 yıl arası	40	17,3
30 yıldan fazla	8	3,5
Çalıştığınız Kurumdaki Pozisyonunuz		
Ebe	178	77,1
Sorumlu ebe	9	3,9
Eğitim sorumlusu	9	3,9
Diğer (Hemşire vb.)	35	15,1
Çalışma Şekliniz		
Nöbet	37	16,0
Gündüz mesai	171	74,0
Nöbet ve gündüz mesai	23	10,0
Haftalık Çalışma Saati		
40 saat	190	82,3
41 saat ve üstü	41	17,7
Mesleği Sevme Durumu		
Evet	197	85,3
Hayır	34	14,7
Çalıştığınız Birimi İsteyerek Seçme Durumu		
Evet	180	77,9
Hayır	51	22,1
Ebelik Mesleğini İsteyerek Seçme Durumu		
Evet	149	64,5
Hayır	82	35,5
Mesleğini Kendine Uygun Bulma Durumu		
Evet	171	74,0
Hayır	60	26,0
Toplam	231	100,0

Ort: ortalama; SS: Standart Sapma

Tablo 2’de Ebelerin EPDÖ, OMÖ-K, EAÖ ve alt boyutlarından aldıkları en düşük-en yüksek puanlar ile araştırmaya katılan ebelerin aldıkları en düşük-en yüksek puanlar ve puan ortalamalarının dağılımı verilmiştir. EPDÖ puan ortalaması 127,31±19,40, OMÖ-K puan ortalaması 22,79±5,09, EAÖ toplam puan ortalaması 84,44±14,48, EAÖ alt boyutlarından, Duygusal Aidiyet alt boyut puan ortalaması 26,64±5,73, Mesleki Rol ve Sorumlulukları Yerine Getirme alt boyut puan ortalaması 26,64±5,21, Mesleki Gelişme ve Olanakları Değerlendirme alt boyut puan ortalaması 18,10±4,12, Meslekte Görev ve Yetki Sınırı alt boyut puan ortalaması 13,05±1,94 olarak belirlenmiştir.

Tablo 2. Ebelerin profesyonel değerleri ölçeği, oxford mutluluk ölçeği-kısa formu, ebelik aidiyet ölçeği toplam ve alt boyutlarından aldıkları en düşük-en yüksek puanlar ve puan ortalamalarının dağılımı (n=231)

Ölçekler	Alınabilecek Min-Max	Alınan Min-Max	Alınan Ort±SS
EPDÖ	30-150	63-150	127,31±19,40
OMÖ-K	7-35	8-34	22,79±5,09
EAÖ Toplam	22-110	32-110	84,44±14,48
EAÖ Alt Boyutları			
Duygusal Aidiyet	7-35	13-35	26,64±5,73
Mesleki Rol ve Sorumlulukları Yerine Getirme	7-35	7-35	26,64±5,21
Mesleki Gelişme ve Olanakları Değerlendirme	5-25	5-25	18,10±4,12
Meslekte Görev ve Yetki Sınırı	3-15	3-15	13,05±1,94

Min: minimum; Max: maximum; Ort: ortalama; SS: Standart Sapma

EPDÖ: Ebelerin Profesyonel Değerleri Ölçeği

OMÖ-K: Oxford Mutluluk Ölçeği-Kısa Formu

EAÖ: Ebelik Aidiyet Ölçeği

Tablo 3’de Ebelerin EPDÖ, OMÖ-K, EAÖ ve alt boyutlarından aldıkları toplam puan ortalamaları arasındaki ilişki verilmiştir. EPDÖ puan ortalaması ile OMÖ-K puan ortalaması arasında istatistiksel olarak pozitif yönde çok zayıf düzeyde önemli bir ilişki olduğu ve ebelerin profesyonel değerleri arttıkça mutluluklarının da arttığı belirlenmiştir ($r=0,193$; $p=0,003$). EPDÖ puan ortalaması ile EAÖ puan ortalaması arasında istatistiksel olarak pozitif yönde orta düzeyde önemli bir ilişki olduğu ve ebelerin profesyonel değerleri arttıkça aidiyetlerinin de arttığı belirlenmiştir ($r=0,524$; $p=0,000$). EPDÖ puan ortalaması ile EAÖ alt boyutları puan ortalaması arasında istatistiksel olarak pozitif yönde zayıf düzeyde önemli bir ilişki olduğu ve ebelerin profesyonel değerleri arttıkça duygusal aidiyet, mesleki rol ve sorumlulukları yerine getirme, mesleki gelişme ve olanakları değerlendirme ve meslekte görev ve yetki sınırlarının da önemli düzeyde arttığı belirlenmiştir (sırasıyla $r=0,448$, $r=0,487$, $r=0,375$, $r=0,482$; $p=0,000$).

Tablo 3. Ebelerin profesyonel değerleri ölçeği, oxford mutluluk ölçeği-kısa formu, ebelik aidiyet ölçeği toplam ve alt boyutlarından aldıkları toplam puan ortalamaları arasındaki ilişki

Ölçekler	r*	p**
EPDÖ - OMÖ-K	0,193	0,003 ***
EPDÖ - EAÖ	0,524	0,000 **
EPDÖ - Duygusal Aidiyet	0,448	0,000 **
EPDÖ - Mesleki Rol ve Sorumlulukları Yerine Getirme	0,487	0,000 **
EPDÖ - Mesleki Gelişme ve Olanakları Değerlendirme	0,375	0,000 **
EPDÖ - Meslekte Görev ve Yetki Sınırı	0,482	0,000 **

Tablo 4’te, ebelerin profesyonel değerleri üzerinde mutluluk düzeyi ile mesleki aidiyet toplam ve alt boyutlarının etkisini ortaya koymaya yönelik olarak yapılan regresyon analizi sonucunda anlamlı bir regresyon modeli $F(5,383)=22,632$, $p<0,001$ olduğu, bağımlı değişkendeki varyansın %33’ünün ($R^2_{adjusted}=0,335$) bağımsız değişkenler tarafından açıklandığı bulunmuştur. Standartlaştırılmış regresyon katsayılarına göre, yordayıcı

değişkenlerin ebelerin profesyonel değerleri üzerindeki görece önem sırası “Ebelikte Aidiyet Ölçeği-Toplam” ($\beta=0,524$), “EAÖ-Meslekte Görev ve Yetki Sınırı” ($\beta=0,308$), “EAÖ-Mesleki Rol ve Sorumlulukları Yerine Getirme” ($\beta=0,264$), “EAÖ-Duygusal Aidiyet” ($\beta=0,222$) ve “OMÖ-K” ($\beta=0,114$)’dir. Regresyon katsayılarının anlamlılık testleri göz önüne alındığında, yordayıcı değişkenlerden sadece “EAÖ - Mesleki Gelişme ve Olanakları Değerlendirme” alt boyutunun ($p>0,05$) ebelerin profesyonel değerleri üzerinde anlamlı yordayıcı olmadığı, diğer tüm değişkenlerin anlamlı yordayıcı olduğu görülmüştür.

Tablo 4. Ebelerin profesyonel değerlerinin mutluluk ile mesleki aidiyetleri toplam ve alt boyutları arasındaki regresyon analizi

Ebelerin Profesyonel Değerlerini Etkileyen Faktörler	B	Std. Error	β	t	Sig.	
OMÖ-K	0,433	0,219	0,114	1,978	0,049*	R=0,578 R ² =0,335 F=22,632 p<0,001
EAÖ Toplam	0,703	0,075	0,524	9,317	0,000**	
EAÖ - Duygusal Aidiyet	0,751	0,264	0,222	2,845	0,005*	
EAÖ - Mesleki Rol ve Sorumlulukları Yerine Getirme	0,982	0,292	0,264	3,357	0,001**	
EAÖ - Mesleki Gelişme ve Olanakları Değerlendirme	-0,794	0,410	-0,169	-1,935	0,054	
EAÖ - Meslekte Görev ve Yetki Sınırı	3,074	0,737	0,308	4,171	0,000**	

B: Standartlaştırılmamış Regresyon Katsayısı, SE: Standart Hata, β : Standartlaştırılmış Regresyon Katsayısı, R: İlişki düzeyi, R²: Belirlilik (Determinasyon) katsayısı, * $p<0,05$, ** $p<0,001$
 EPDÖ: Ebelerin Profesyonel Değerleri Ölçeği
 OMÖ-K: Oxford Mutluluk Ölçeği-Kısa Formu
 EAÖ: Ebelik Aidiyet Ölçeği

Tartışma

Bu çalışmada, ebelerin profesyonel değerlerinin artmasıyla birlikte, mutluluk düzeylerinin, mesleki aidiyetlerinin, duygusal aidiyetlerinin, mesleki rol ve sorumluluklarını yerine getirme kapasitelerinin, mesleki gelişim ve olanakları değerlendirme becerilerinin ve meslekte görev ve yetki sınırlarının önemli ölçüde arttığı saptanmıştır. Bu bulgular, ebelerin profesyonel değerlerinin güçlendirilmesinin, genel mesleki performanslarını ve tatmin düzeylerini artırmada kritik bir rol oynayabileceğini öne sürmektedir. Ebelerin profesyonel değerlerinin artmasının, yalnızca kişisel mutluluk düzeylerini değil, aynı zamanda duygusal aidiyetlerini, mesleki rol ve sorumluluklarını yerine getirme kapasitelerini, mesleki gelişimlerini ve meslekteki görev ve yetki sınırlarını da olumlu yönde etkilediğini göstermektedir. Yapılan çalışmalarda, ebelerin mesleki değerlerini ve aidiyet duygusunu güçlendirecek stratejilerin, hem bireysel hem de mesleki açıdan önemli faydalar sağlayabileceğini ortaya koymaktadır. Dolayısıyla, sağlık kurumlarının ve ilgili eğitim programlarının, ebelerin profesyonel değerlerini destekleyici politikalar geliştirmesi ve uygulaması gerektiği önerilebilir. Bu tür politikaların, ebelik mesleğinin genel kalitesini ve hizmet verdiği toplumların sağlık düzeyini artırmada önemli bir rol oynayabileceği düşünülmektedir. Bu bölümde, ebelerin profesyonel değerlerinin mutluluk ve mesleki aidiyetleri ile ilişkisini belirlemek amacıyla yapılan çalışmadan elde edilen bulgular ilgili literatür doğrultusunda tartışılmıştır.

Araştırmada EPDÖ’den alınan toplam puan ortalamasının (127,31±19,40; Tablo 2), ölçekten alınabilecek puan ortalamasının üstünde olduğu ve ebelerin profesyonel değerlerinin yüksek olduğu saptanmıştır. Akan (2021), EPDÖ puan ortalamasını 86,19 ± 12,54; Yücel ve arkadaşları (2018) öğrencilerle yaptığı çalışmada EPDÖ puan ortalamasını 87,20±1,00; Demirbaş Meydan ve Kaya (2018) ölçek geliştirirken EPDÖ puan ortalamasını 87,60 ± 10,30 olarak bulmuştur.^{1,22,23} Çalışmamızda, EPDÖ puan ortalamasının yüksek oluşunda katılımcıların çoğunluğunun (%70,1) lisans mezunu olması ve aile sağlığı merkezlerinde çalışıyor olması, yaş, çalışma şekli, mesleği sevmeye, ebelik mesleğini isteyerek seçme, mesleği kendine uygun bulma durumu gibi faktörlerin etkili olabileceği düşünülmektedir. Yapılan bir çalışmada, eğitim düzeyi yükseldikçe profesyonel değerlerin arttığı belirlenmiştir.²² Genel olarak mesleki profesyonelleşme, beceri odaklı ve deneyimsel bir nitelik taşımakta olup,

meslekte çalışma süresinin arttıkça profesyonel tutum puanlarının arttığı belirtilmektedir.²⁴ Farklı kuşaklardaki hemşirelerin mesleki profesyonel tutumlarının belirlenmesi amacıyla yapılan bir çalışmada, X kuşağındaki hemşirelerin mesleki profesyonel tutumlarının daha yüksek olduğu belirlenmiştir.²⁵ Yine yapılan farklı çalışmalarda, ebelerin çalışma şeklinin mesleki profesyonel tutumu etkilediği, sürekli gündüz çalışma şeklinin mesleki profesyonel tutumu artırdığı belirlenmiştir.^{26,27}

Ülkemizde, birinci basamakta çalışan ebelerin bağımsız rollerini (eğitim, danışmanlık gibi) ASM/TSM'de daha çok gerçekleştirebilmeleri, çalışma saatlerinin aylık 160 saatin üzerine çıkmaması ve bu merkezlerde yalnızca gündüz çalışılması ve gece nöbetlerinin olmaması bu merkezlerde çalışan ebelerin mesleki profesyonel tutumlarının yüksek olmasında etkili olmuş olabileceği düşünülmektedir.

Mesleki değerler, iş deneyimine, hasta beklentilerine değil, aynı zamanda ebelerin, hekimlerin, hemşirelerin iş yaşamından duyduğu memnuniyet ve mutluluğa da dayanmaktadır.²¹ Mutluluk tüm meslekler için önem taşımaktadır, fakat ebelik mesleği için ayrı bir önem ifade etmektedir. Çünkü kendilerini özgecil, kendine güvenen, özverili, yaratıcı, yardımsever ve nazik olmalarını gerektiren bireylere bakım vermek durumundadırlar. Bu niteliklerin tümü doğrudan mutlulukla bağlantılıdır.^{27,28} Yapılan bir çalışmada, mutlu olan kişilerin etraflarına karşı daha hassas ve merhamet duygusu içinde hareket ettiğini ifade edilmiştir.²⁹ Son zamanlarda yapılan araştırmalar, sağlık profesyonellerinde mutluluğun önemine değinmekte ve mutluluğun varlığının hastalara yardım etme yeteneklerini olumlu yönde etkileyebileceğini savunmaktadır.^{30,31} Nitekim, araştırmamızda ebelerin OMÖ-K'dan aldıkları toplam puan ortalamasının (22,79±5,09, Tablo 2), orta düzeyde olduğu saptanmıştır. Hemşirelerle yapılan benzer çalışmalarda da, hemşirelerin mutluluk düzeylerinin orta düzeyde olduğu belirlenmiştir.^{30,31} Dünya genelinde ebeler, ruhsal durumlarını ve bakım verme yeteneklerini önemli ölçüde zorlayabilecek zor koşullar altında çalışmaktadır.²⁸ Ebelerin mutluluk düzeylerinin orta düzeyde çıkmasında; bireysel faktörler, zorlu yaşam koşulları, ağır iş yükü, vardiyalı çalışma, şiddet, düşük gelir, iş kazası riskleri, çalışma şartlarının olumsuz olması, güvenlik politikaları, pandemi gibi faktörlerin etkili olabileceği düşünülmektedir. Bununla birlikte bu çalışma da ebelerin profesyonel değerleri ile mutluluk düzeyleri arasında yapılan analizde pozitif yönde çok zayıf düzeyde önemli bir ilişki olduğu ve ebelerin profesyonel değerleri arttıkça mutluluklarının da önemli düzeyde arttığı belirlenmiştir (Tablo 4). Yapılan araştırma bulgularına göre, profesyonel değerler ışığında bakım veren, hastalar ile samimi, ilgili, pozitif bir yaklaşım ile doyurucu iletişim kurabilen empati düzeyleri yüksek olan ebeler, meslek yaşamlarında kendilerini değerli görerek, daha çok mutlu olmaktadır.^{27,32,33}

Sağlık profesyonelleri için mesleki aidiyet kavramı oldukça önemlidir. Özellikle iki cana sağlık hizmeti sunan ebelerin, mesleki aidiyetinin yüksek olması anne ve bebek sağlığını yakından ilgilendirmektedir. Mesleğini seven ve işini mutlu bir şekilde yapan, sorumluluk bilinci yüksek ebelerin mesleki aidiyeti yüksektir.³⁴ Bu durum, anne ve bebek sağlığını pozitif yönde etkilemektedir.^{13,35} Nitekim yüksek mesleki aidiyete sahip bir ebeğin hastalara karşı daha fazla sabır göstereceği, verdiği hizmette verimliliğin artacağı, sunduğu bakım, destek ve danışmanlıkta daha anlayışlı olacağı bildirilmektedir.^{2,13} Bunun yanı sıra aidiyet duygusuna sahip bireyler, mesleklerine yönelik daha olumlu duygu ve davranışlara sahip olup, iş doyumunu ve iş verimleri yüksektir.^{13,35} Bu çalışmada ebelerin toplam mesleki aidiyet puanının ortalamasının üzerine (84,44±14,48) olduğu saptanmıştır (Tablo 2). Ancak araştırma bulgumuzun, ebelerde mesleki aidiyet düzeyinin incelendiği farklı araştırma bulgularına göre daha düşük düzeyde olduğu görülmüştür.^{12,13,35-37} Bu duruma ebelik aidiyetini olumsuz yönde etkileyen bazı faktörlerin neden olduğu düşünülmektedir. Nitekim araştırma bulguları incelendiğinde, ebelerin %30,3'ünün gelirinin giderden az olduğu, %32,5'inin alan dışı servislerde çalıştığı, %14,7'sinin mesleğini sevmediği, % 35,5'inin ebeliği isteyerek seçmediği ve % 26,0'sinin mesleğini kendisine uygun bulmadığı belirlenmiştir. Ayrıca çalışmamızdaki yaş ortalamasının yüksek oluşunun bu durumda etkisinin olduğu düşünülmektedir. Çünkü meslekte geçirilen sürenin artması, ebelerdeki tükenmişlik düzeyini arttırabilmekte, mesleki aidiyet duygularını negatif yönde etkileyebilmektedir. Yine sağlık ekibi içerisinde çok fazla hiyerarşik bir yapının varlığı, ebeliğin doktorluğun ve hemşireliğin altında görülmesi, kariyer olanaklarının pek bilinmemesi, ebelik bağlılığını olumsuz etkileyen nedenler arasındadır.³⁷⁻³⁹ Ebelerin mesleki aidiyetlerinin arttırılmasında; çalışma şartlarının iyileştirilmesi, maaş ile ilgili yasal düzenlemelerin gerçekleştirilmesi, bağımsız rollerini en çok uygulayabilecekleri ve fazla iş doyumuna ulaşabilecekleri alan olan doğumhane gibi yerlerde çalışmalarının sağlanması gibi adımların etkili olabileceği düşünülmektedir.^{2,37,38} Ayrıca ebelerin ödüllendirilmesi ve takdir edilmesi, empati kurma, destekleyici yönetim tarzının benimsenmesi gibi motivasyonu yükselten girişimlerin de yararlı olabileceği düşünülmektedir.⁴⁰

Yapılan korelasyon analizi sonucunda bu çalışmada, ebelerin mesleki değerleri ile mutluluk düzeyleri arasında istatistiksel olarak pozitif yönde çok zayıf düzeyde bir ilişki olduğu bulunmuştur (r=0,193; p=0,003) ve ebelerin profesyonel değerlerinin arttıkça, mutluluklarının da arttığını göstermektedir (Tablo 3). Sullivan ve arkadaşlarının çalışmasında, ebelerin mesleklerinde kalmalarını sağlayan faktörlerin başında profesyonel değerler ve iş tatmini gelmektedir. Araştırma, ebelerin profesyonel değerleri arttıkça iş tatminlerinin ve dolayısıyla genel mutluluklarının da arttığını ortaya koymaktadır. Bu çalışma, ebelerin mesleki değerleri ve iş tatmini arasındaki pozitif ilişkiyi desteklemektedir.⁴¹ Renfrew ve arkadaşlarının çalışmasında, ebelerin profesyonel değerleri ve bakım kalitesinin,

ebelerin iş tatminini ve genel refahını olumlu yönde etkilediği belirtilmiştir.⁴² Profesyonel değerlerin sadece mesleki performansı değil, aynı zamanda bireysel mutluluğu da artırdığı vurgulanmaktadır. Birçok çalışma, ebelerin profesyonel değerlerinin ve aidiyet duygularının önemli bir ilişki içinde olduğunu göstermektedir. Türkiye'de yapılan bir araştırmada, ebelerin profesyonel değerleri arttıkça aidiyet duygularının da arttığı bulunmuştur. Bu çalışmada, profesyonel değerler ve aidiyet arasındaki ilişki ($r=0,524$; $p=0.000$) pozitif ve orta düzeyde güçlü bulunmuştur (Tablo 3). Benzer şekilde, ebelik öğrencilerinde yapılan araştırmalarda da profesyonel aidiyetin profesyonel gelişim ve mesleki tatminle ilişkili olduğu belirlenmiştir.⁴³ Demir Yıldırım ve arkadaşlarının (2022) yaptığı çalışmada, ebelerin profesyonel aidiyet seviyelerinin yüksek olduğu ve bu aidiyetin mesleki değerlerin gelişimiyle doğrudan bağlantılı olduğu saptanmıştır. Bu çalışma, ebelik öğrencilerinin profesyonel aidiyet duygularını incelemiş ve bu duygunun, öğrencilerin mesleki kimlik ve bağlılıklarını güçlendirdiğini göstermiştir.⁴⁴ Ocak Aktürk ve arkadaşlarının (2021) yaptığı başka bir çalışmada, ebelik öğrencilerinin profesyonel aidiyet seviyelerinin belirleyici faktörleri araştırılmış ve bu faktörlerin başında profesyonel değerler ve mesleki eğitimdeki deneyimler olduğu bulunmuştur.¹² Bu çalışma da, ebelerin profesyonel değerleri ile ebelik aidiyeti arasında yapılan analizde pozitif yönde orta düzeyde önemli bir ilişki olduğu ve ebelerin profesyonel değerleri arttıkça aidiyetlerinin de önemli düzeyde arttığı belirlenmiştir (Tablo 4). Araştırma bulgumuz bizi profesyonel değerlerin, mesleki aidiyet üzerinde çok önemli bir belirleyici olduğu sonucuna götürmektedir. Benzer çalışmalara baktığımızda, bu bulguların literatürle uyumlu olduğunu görmekteyiz. Hunter ve Warren (2014), profesyonel değerlerin ve iş sevgisinin ebelerin işyerindeki dayanıklılığına önemli katkıda bulunduğunu vurgulamaktadır.⁴⁵ Bu çalışma, yeni adayların sosyalizasyon sürecinde profesyonel değerlerin ne kadar kritik olduğunu göstermektedir. Ayrıca, bu değerlerin ebelerin mesleki kimliklerinin şekillenmesinde ve güçlenmesinde belirleyici olduğunu ifade etmektedir.⁴⁶ Sonuç olarak, profesyonel değerlerin mesleki aidiyet üzerindeki belirleyici rolü, literatürde geniş bir kabul görmektedir. Bu değerlerin güçlendirilmesi, ebelerin mesleki kimliklerini pekiştirmekte ve bu da daha yüksek düzeyde mesleki aidiyet ve tatmin sağlamaktadır. Bu bağlamda, profesyonel değerlerin eğitim ve meslek içi gelişim programlarında daha fazla vurgulanması gerektiği sonucuna varılabilir.

Araştırmanın Sınırlılıkları

Bu araştırmanın bazı sınırlılıkları vardır. Çalışmanın ilk sınırlılığı sadece şehir merkezinde yapılmış olmasıdır. İkinci sınırlılık, aktif olarak görev yapan ve araştırmaya katılmaya gönüllü olan ebelerin dahil edilmesidir. Diğer kısıtlılıklar ise çalışmanın tek merkezde yürütülmesi ve veri toplama formlarındaki sorulara verilen yanıtların kadın ifadelerine dayalı olmasıdır.

Sonuç

Araştırmada, ebelerin profesyonel değerlerinin artmasının, mutluluk düzeylerinin, mesleki aidiyetlerinin ve duygusal aidiyetlerinin yanı sıra, mesleki rol ve sorumluluklarını yerine getirme kapasitelerinin, mesleki gelişim ve olanakları değerlendirme yetilerinin, meslekte görev ve yetki sınırlarının önemli ölçüde arttığını göstermektedir. Bu sonuçlardan hareketle, profesyonel değerlere sahip bir ebeğin hem mutluluğunun hem de sunduğu bakım hizmetinin kalitesinin orantılı olarak yükseleceği öngörülmektedir. Ebelerin mesleki profesyonel tutum geliştirmesinde, özellikle alınan mesleki eğitimin yeterliliğinin, araştırma ve yayın yapma oranlarının artmasının, hizmet içi eğitimlere katılımın ve kurum içi bilimsel faaliyetlere katılımın, teorik bilgi birikiminin artırılmasının gibi gelişim ve iyileştirmelerin büyük öneme sahip olduğu düşünülmektedir. Bu bağlamda, ebelerin mesleklerine uyum sağlamalarını ve profesyonel sorumluluk almalarını desteklemek amacıyla, mesleki profesyonel tutum geliştirmeye yönelik stratejiler benimsenmelidir. Özellikle ebeler için eğitim aktivitelerinin oluşturulması ve bu aktiviteler katılımın sağlanması gerekmektedir. Bu tür eğitim programlarının, ebe insan gücü planlamalarında kuşakların özellikleri ve beklentileri dikkate alınarak tasarlanması önerilmektedir. Ayrıca, ebelerin araştırma ve yayın yapma kapasitesinin artırılması, sürekli mesleki gelişimlerinin desteklenmesi, mesleki sorumluluk bilincinin güçlendirilmesi ve meslek içi dayanışmanın teşvik edilmesi, ebelerin profesyonel değerlerini ve iş memnuniyetlerini artırmak için önemli stratejiler olarak değerlendirilebilir. Bu yaklaşımlar, ebelerin hem kişisel mutluluklarını hem de mesleki performanslarını olumlu yönde etkileyecektir.

Çıkar çatışması

Yazarlar herhangi bir çıkar çatışması olmadığını beyan etmişlerdir.

Finansal destek

Yazarlar bu çalışma için finansal destek ve bağış almadıklarını beyan etmişlerdir.

Teşekkür

Çalışmaya katılan tüm ebelere teşekkür ederiz.

** Bu çalışma 2-4 Kasım 2023 tarihlerinde düzenlenen Atatürk Üniversitesi 9. Uluslararası 13. Ulusal Ebelik Öğrencileri Kongresi'nde (Erzurum) sözlü bildiri olarak sunulmuştur.

Kaynaklar

1. Meydan ŞD, Kaya N. Ebelerin Profesyonel Değerleri Ölçeği'nin geliştirilmesi. Sağlık Bilimleri ve Meslekleri Dergisi. 2018; 5(2): 129-138. DOI: 10.17681/hsp.350549
2. Turan İ. Ebelerde mesleki aidiyetin merhamet yorgunluğu ve yaşam kalitesine etkisi [Yüksek Lisans Tezi]. İnönü Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Malatya; 2021, p.3-34.
3. Diener E, Diener C. Most people are happy. Psychological Science. 1996; 7: 181-185. DOI: 10.1111/j.1467-9280.1996.tb00354.x
4. Seligman M, Csikszentmihalyi M. Positive psychology: An introduction. American Psychologist. 2000; 55: 5-14. DOI: 10.1037/0003-066X.55.1.5
5. Diener E. Subjective well-being. Psychological Bulletin. 1984; 95: 542-575. DOI: 10.1037/0033-2909.95.3.542
6. Akif K, Çevik A. Happiness as a predictor of attitude towards teaching profession: pedagogical formation case. Bartın University Journal of Faculty of Education. 2018; 7(3): 853-873. DOI: 10.14686/buefad.393207
7. Demir R, Murat M. Öğretmen adaylarının mutluluk, iyimserlik, yaşam anlamı ve yaşam doyumlarının incelenmesi. OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi. 2017; 7: 347-378. DOI: 10.26466/opus.347656
8. Diener E, Suh ME, Lucas ER, Smith H. Subjective well-being: Three decades of progress. Psychological Bulletin. 1999; 125(2): 276-302. DOI: 10.1037/0033-2909.125.2.276
9. Lyubomirsky S, King L, Diener E. The benefits of frequent positive affect: Does happiness lead to success?. Psychological Bulletin. 2005; 131(6): 803. DOI: 10.1037/0033-2909.131.6.803
10. Schiffrin HH, Nelson SK. Stressed and happy? Investigating the relationship between happiness and perceived stress. Journal of happiness studies. 2010; 11(1): 33-39. DOI: 10.1007/s10902-008-9104-7
11. Eryılmaz A. Strategies adopted by Turkish adults for increasing happiness in daily life. Mental Health, Religion & Culture. 2014; 17(7): 680-689. DOI: 10.1080/13674676.2014.899332
12. Aktürk SO, Kızılkaya T, 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.
13. Başkaya Y, Sayın FD, Filiz Z. How much do I belong to my profession? A scale development study: Midwifery Belonging Scale. Health Care for Women International. 2020; 41(8): 883-98. DOI: 10.1080/07399332.2020.1716765
14. Keskin R, Pakdemirli MN. Mesleki Aidiyet Ölçeği: Bir ölçek geliştirme, geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi. 2016; 9(43): 2580-87.
15. Hills P, Argyle M. The Oxford Happiness Questionnaire: a compact scale for the measurement of psychological well-being. Personality and Individual Differences. 2002; 33: 1073-82. DOI: 10.1016/S0191-8869(01)00213-6
16. Dean AG, Sullivan KM, Soe MM. OpenEpi: Open Source Epidemiologic Statistics for Public Health, Version. www.OpenEpi.com, updated 2013/04/06, Erişim Tarihi: 02.07.2022
17. Altıparmak S, Yılmaz AN. The effect depression levels in midwives have on burnout and their level of job satisfaction. European Journal of Midwifery. 2021; 5, p.2-4 DOI: 10.18332/ejm/137486
18. Taşkın L. Doğum ve kadın sağlığı hemşireliği. 13. Baskı. Ankara: Özyurt Matbaacılık; 2016. p. 133-154.
19. Doğan T, Çötök NA. Oxford mutluluk ölçeği kısa formunun Türkçe uyarlaması: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi. 2011; 4(36): 165-170.
20. Ünver H, Küçükkeleşçi DŞ, Ünver Z. Ebelerde mesleki aidiyetin profesyonel değer tutumuna etkisi. Türk Aile Hekimliği ve Birinci Basamak Dergisi. 2022; 16(1): 8-15. DOI: 10.21763/tjfmpe.987672
21. Jagminiene R, Aniliene R, Anilius P. Midwives' perception of their professional values: a cross sectional survey in maternity hospitals. Nursing education, research, & practice: NERP. Kaunas: Lietuvos sveikatos mokslų universitetas. 2021; 11(1).
22. Akan A. Tekirdağ ili ve ilçelerinde çalışan ebelerin tükenmişlik düzeyleri ile profesyonel değerleri arasındaki ilişkinin incelenmesi [Yüksek Lisans Tezi]. İstanbul Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul; 2021, p.28-67.
23. 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
24. Beydağ KD, Arslan H. Kadın doğum kliniklerinde çalışan ebe ve hemşirelerin profesyonelliklerini etkileyen faktörler. Fırat Sağlık Hizmetleri Dergisi. 2008; 3(7): 75-87.
25. Şenol F, Uğurlu Z. Farklı kuşaklardaki hemşirelerin mesleki profesyonel tutumlarının belirlenmesi. Sağlık ve Toplum. 2019; 29(1): 44-53.
26. Sökmen Y, Taşpınar A. Ebelerin mesleki profesyonel tutumları ve etkileyen faktörler. Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi. 2018; 24(2): 156-66. DOI: 10.17049/ataunihem.615169
27. Toker S. Sivas il merkezinde çalışan ebelerin meslekte profesyonel tutumlarının belirlenmesi. [Yüksek Lisans Tezi]. Cumhuriyet Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Sivas; 2016, p.20-29.

28. Sharif TJ, Hosseinzadeh M, Mahdavi N, Areshtanab HN, Dickens GL. Happiness and its relationship with job burnout in nurses of educational hospitals in Tabriz, Iran. *Int J Community Based Nurs Midwifery*. 2020; 8(4): 295-304. DOI: [10.30476/IJCBNM.2020.83298.1138](https://doi.org/10.30476/IJCBNM.2020.83298.1138)
29. Erdoğan B. Yetişkinlerde mutluluğun merhamet ve saldırganlıkla ilişkisinin incelenmesi [Yüksek Lisans Tezi]. Üsküdar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul; 2017, p.76.
30. Mousavi SR, Amini K, Ramezani-Badr F, Roohani M. Correlation of happiness and professional autonomy in Iranian nurses. *Journal of Research in Nursing*. 2019; 24(8): 622-632. DOI: [10.1177/1744987119877421](https://doi.org/10.1177/1744987119877421)
31. Rahigheh F. A descriptive study of nurses' happiness at Shahid Sadoughi Hospital, Iran. *Journal of Mental Disorders and Treatment*. 2015; 1(1): 1-3. DOI: [10.4172/2471-271X.1000102](https://doi.org/10.4172/2471-271X.1000102)
32. Ay F, Keçe M, İnci İ, Alkan N, Acar G. Ebelik öğrencilerinin meslek algıları ve kariyer planlarını etkileyen faktörler. *Balıkesir Sağlık Bilimleri Dergisi*. 2018; 7(2): 74-82. DOI: [10.5505/bsbd.2018.09815](https://doi.org/10.5505/bsbd.2018.09815)
33. İrmak E. Ebelerde sabır davranışının empatik beceriye etkisi [Yüksek Lisans Tezi]. İstanbul Medipol Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul; 2019, p.41.
34. St-Amand J, Girard S, Smith J. Sense of Belonging at School: Defining Attributes, Determinants, and Sustaining Strategies. *IAFOR Journal of Education*. 2017; 5(2): 105-19. DOI: [10.22492/ije.5.2.05](https://doi.org/10.22492/ije.5.2.05)
35. Çevik A, Alan S. Ebelik bölümü öğrencilerinin liderlik yönelimleri ile ebelik mesleğine aidiyet durumları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Kadın Sağlığı Hemşireliği Dergisi*. 2021; 7(3): 182-196.
36. Bilgiç FŞ. Ebelerin mesleki aidiyetlerinin incelenmesi: kesitsel bir çalışma. *İzmir Katip Çelebi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Dergisi*. 2022; 7(1): 69-75.
37. 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. DOI: [10.5222/SHYD.2021.52385](https://doi.org/10.5222/SHYD.2021.52385)
38. Başkaya Y. Türkiye'deki ebelerin mesleki aidiyeti ve tükenmişlik düzeyleriyle ilişkisi [Doktora Tezi]. Osmangazi Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir; 2018, p.92.
39. Derin N, İlkın ŞN, Yayan H. Hemşirelerde mesleki bağlılığın mesleki prestijle açıklanması. *Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi*. 2017; 4(3): 24-37.
40. Aydınol P, Üredi L. Sınıf öğretmenlerinin mesleki aidiyet duyguları ile mesleki doyum düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi: Mersin ili örneği. *OPUS International Journal of Society Researches*. 2020; 16. Eğitim ve Toplum Özel sayısı: 5681-5703. DOI: [10.26466/opus.755487](https://doi.org/10.26466/opus.755487)
41. Sullivan K, Lock L, Homer CS. Factors that contribute to midwives staying in midwifery: a study in one area health service in New South Wales, Australia. *Midwifery*. 2011; 27:331-335. DOI: [10.1016/j.midw.2011.01.007](https://doi.org/10.1016/j.midw.2011.01.007)
42. Renfrew MJ, Mcfadden A, Bastos MH. Midwifery and quality care: findings from a new evidence-informed framework for maternal and newborn care. *Lancet*. 2014; 384:1129-1145. DOI: [10.1016/s0140-6736\(14\)60789-3](https://doi.org/10.1016/s0140-6736(14)60789-3)
43. Cangöl E, Sögüt SC, Garip S. The relationship between the sense of professional belonging and perceptions of spirituality and spiritual care among turkish midwifery students. *J Relig Health*. 2024; 63:1818–1829 (2024). DOI: [10.1007/s10943-023-01978-2](https://doi.org/10.1007/s10943-023-01978-2)
44. Demir Yıldırım A, Yılmaz Esencan T, Aydın FN, Akıncı A, et al. Ebelik ilk ve son sınıf öğrencilerinin mesleki aidiyetlerinin değerlendirilmesi. *Fenerbahçe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*. 2022; 2(3):613-623. DOI: [10.56061/fbujohs.1149620](https://doi.org/10.56061/fbujohs.1149620)
45. Hunter B, Warren L. Midwives' experiences of workplace resilience. *Midwifery*. 2014; 30(8): 926–934. DOI: [10.1016/j.midw.2014.03.010](https://doi.org/10.1016/j.midw.2014.03.010)