

# Some Factors Affecting Professional Attitudes of Midwives Working in a Province of Central Anatolia Region of Türkiye

## İç Anadolu Bölgesinin Bir İlinde Çalışan Ebelerin Profesyonel Tutumlarını Etkileyen Bazı Etmenler

Serpil TOKER<sup>1</sup>

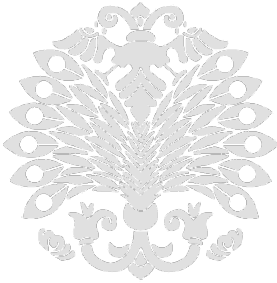


Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Ebelik Bölümü, Ebelik Anabilim Dalı

Handan GÜLER<sup>2</sup>



Sivas Cumhuriyet Üniversitesi, Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu, Sağlık Programları Bölümü, Çocuk Gelişimi Programı



Bu çalışma 3. Uluslararası 4. Ulusal 2017 Ebelik Kongresinde sunulmuştur. Ankara, Türkiye, 22 - 24 Eylül 2017, ss.119 (Özet Bildiri, Yayın No:7159766)

Geliş Tarihi/Received 27.08.2021  
Kabul Tarihi/Accepted 21.01.2024  
Yayın Tarihi/Publication Date 29.03.2024

Sorumlu Yazar/Corresponding author:  
Handan GÜLER

E-mail: handanglr@gmail.com

Cite this article: Toker, S., & Güler, H. (2024). Some Factors Affecting Professional Attitudes of Midwives Working in a Province of Central Anatolia Region of Türkiye. *Journal of Midwifery and Health Sciences*, 7(1):156-163.



Content of this journal is licensed under a Creative Commons Attribution-Noncommercial 4.0 International License.

### ABSTRACT

**Objective:** This research was conducted to determine the professional attitudes of midwives working in a province of the Central Anatolian Region of Turkey and to determine some factors that may affect this.

**Method:** The research is of descriptive type. In the research conducted with 118 midwives working in a province located in the inner region of Turkey, data were collected with a personal information form and Professional Attitude Inventory in Occupation (PAIO). The data were evaluated using descriptive statistics such as number, percentage, mean, standard deviation, and the Bonferroni advanced test to determine the variance analysis difference.

**Results:** In the study, midwives with a mean PAIO score of  $142 \pm 10.9$ ; Age, marital status, having children, education status, monthly income, weekly working hours, choosing the profession willingly, liking the profession did not affect the mean PAIO score ( $p > .05$ ). On the other hand, the institution where the midwives work, the unit they work in, the way they work and the level of professionalism have affected the PAIO mean score significantly ( $p < .05$ ).

**Conclusion:** Midwives working in the hospital, day and night shifts, in the maternity ward and not receiving professional training have lower professional attitudes than other midwives. In-service training is recommended for midwives to increase professionalism and professional attitude.

**Keywords:** Midwifery, professionalism, attitude

### ÖZ

**Amaç:** Bu araştırma ile İç Anadolu Bölgesinin bir ilinde çalışan ebelerin meslekte profesyonel tutumlarını belirlenmek ve bunu etkileyebilecek bazı etkenleri saptamak amaçlandı.

**Yöntemler:** Araştırma tanımlayıcı tiptedir. Türkiye'nin iç bölgesinde bulunan bir ilde çalışan 118 ebe ile yapılan çalışmada veriler kişisel bilgi formu ve Meslekte Profesyonel Tutum Envanteri (MPTE) ile toplandı. Veriler; sayı, yüzde, ortalama, standart sapma gibi tanımlayıcı istatistikler ve varyans analizi farklılığını belirlemek için Bonferroni ileri düzey testi kullanılarak değerlendirildi.

**Bulgular:** Araştırmada MPTE puan ortalaması  $142 \pm 10,9$  olan ebelerin; yaşı, medeni durumu, çocuk sahibi olması, eğitim durumu, aylık geliri, haftalık çalışma süresi, mesleği isteyerek seçme, mesleği sevme durumu MPTE puan ortalamasını etkilemedi ( $p > 0.05$ ). Buna karşın ebelerin çalıştığı kurum, çalışılan birim, çalışma şekli ve profesyonellik ile ilgili eğitim alma durumu MPTE puan ortalamasını anlamlı derecede etkiledi ( $p < 0.05$ ).

**Sonuç:** Hastanede, doğumhane servisinde, gece-gündüz vardiyasında çalışan ve profesyonellikle ilgili eğitim almayan ebelerin profesyonellik düzeyleri diğer ebelerden daha düşüktür. Bu nedenle ebelerin profesyonellik ve profesyonel tutumlarının belirli aralıklarla değerlendirilmesi ve profesyonel tutumu artırmaya yönelik hizmet içi eğitimler ve çalışmalar yapılması önerilir.

**Anahtar Kelimeler:** Ebelik, profesyonellik, tutum

## Giriş

Profesyonel meslek belirli bir alanda uzmanlaşmış, entelektüel bir çalışma veya eğitime dayanan, bir ücret karşılığında yapılan bir hizmet olup toplumsal açıdan değeri olan özel iş veya uğraş şeklinde tanımlanabilir. Profesyonel kişi ise yaptığı işten coşku ve heyecan duyan, mesleki çalışmalar yaparak onu destekleyen, etik kurallarına uyan ve gereksinim anında da mesleğin gerektirdiği fazla işleri de yapan kişidir (Kaçaroglu Vicdan, 2010, Shohani ve Zamanzadeh, 2017). Tutum ise yaşantı ve deneyimler sonucu oluşan ve kişinin davranışlarını yönlendiren ya da etkileyen duygusal ve zihinsel hazırlık durumudur (Koçakoğlu ve Türkmen, 2010).

Bir mesleğe ait kimlik düzeyi ve bağlılık olarak tanımlanan mesleki profesyonellik (Erbil ve Bakır, 2009), meslekle ilgili belirli rol ve işlevlere mesleki bir nitelik sağlar (Beydağ ve Arslan, 2008; Çakı ve Sönmez, 2020). Mesleki profesyonellik için önemli ölçütler kişinin bu mesleğe yönelik örgün bir eğitim alması, özerk olması ve bireysel profesyonelliğini kurumsal ya da örgütsel profesyonelliğe dönüştürebilmesidir. Bunların yanı sıra mesleki profesyonellik o mesleğe standartlar kazandırır. Hizmetin devamlılığını, kaliteli ve nitelikli sunulmasını sağlar (Kaçaroglu Vicdan, 2010; Adigüzel ve ark., 2011, Buyruk ve Akbaş, 2021).

Meslek üyelerinin ortaya koydukları profesyonel tutumlar değerlendirilerek mesleğin profesyonelliği belirlenebilir. Meslekte profesyonel tutum mesleki profesyonelleşmeyi doğrudan etkileyebilmektedir (Şenol ve Uğurlu, 2019). Profesyonel tutum ve eylemler karşılıklı etkileşim içerisindedirler ve birbirlerini değiştirebilmektedirler. Profesyonel tutumu ve nitelikleri ile tanınan ebelik mesleği de insanlığın tarihi kadar eski bir meslektir. Ebeler, her kadına doğum öncesi dönemden doğuma ve doğum sonrası döneme kadar eksiksiz bakım sağlamayı amaçlar. Ancak bu mesleğin kendisini nasıl tanımlayacağı ve uygulayıcılarının mesleki kimliğini neyin oluşturduğu, ebelik üzerindeki tıbbi etkiler nedeniyle sürekli bir tartışma konusu olmuştur (Zhang ve ark., 2015). Ülkemizde de yasalarda yer alan ebelik tanımında ve uygulamasında tıbbi hakimiyetin baskın olması, ebelerin kendilerini otonomi sahibi ve özerk bir profesyonel olarak ortaya koyma çabasını doğurdu. Bu çabalar özellikle ebeliğin lisans ve lisans üstü eğitimleri almaya başlaması ile son yıllarda artmaya başladı. Profesyonelleşen ebeler bakımlarını daha bütüncül görüş çerçevesinde ele almaya, eğitimlerini daha spesifik bir şekilde yeniden yapılandırmaya ve teknolojiyi daha fazla kullanmaya başladılar.

Ebeler özellikle prekonsepsiyonel dönemden başlayarak embriyonal, fetal ve neonatal dönemleri de kapsayacak şekilde anne ve bebek sağlığını yükseltmeye yönelik

uygulamalar yapmaktadırlar. Bu nedenle ebeler gelecekte toplumun sağlıklı olmasında kritik bir rol oynar. Sağlık bakım alanında çalışan ebeler hem sağlıklı hem de sağlığı bozulmuş ve yoğun stres altında olan kadın ve ailelerine bakım vermektedirler. Ayrıca ebelerin kendileri de acil karar vermeleri ve müdahale etmeleri gereken vakalarla sıklıkla karşılaşmaktadırlar (Karamanoğlu ve ark.,2009). Yaşanan bu stresler hem ebenin fizyolojik, psikolojik ve sosyal sağlığını hem de mesleki profesyonelliğini olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Olumsuz etkilenimler ebenin bakım kalitesini düşürmesine, memnuniyetin azalmasına ve farklı sorunlar yaşanmasına neden olabilir (Beydağ ve Arslan, 2008).

Ebeveyn olmak zordur. Annelerin bu zorluklarla başa çıkabilmeleri için hem sosyal hem de profesyonel desteğe gereksinimleri vardır. Profesyonellerin tutumları bakım ve desteğin kalitesini doğrudan etkiler (Ekström ve Thorstensson, 2015). Ebelerin mesleki profesyonel tutumlarının belirlenmesi, profesyonellik düzeylerinin yükseltilmesi için yapılabilecek planlamalara ve gerekli mesleki iyileştirmelerin yapılmasına katkı sağlayabilir. Ebelerin mesleki profesyonel tutumlarına ilişkin tartışmalar devam etmektedir. Sonuç olarak alanda daha fazla araştırmaya ihtiyaç vardır. Bu araştırma, çalışan ebelerin meslekte profesyonel tutumlarının ve bunu etkileyen bazı faktörlerin belirlenmesi amacıyla yapıldı.

## Yöntem

### Araştırmanın Tasarımı, Yeri, Evreni ve Örneklemi

Türkiye'nin iç bölgesinde bulunan bir ilin merkezinde yapılan araştırma tanımlayıcı tiptedir. Araştırmaya il merkezinde çalışan (devlet ve özel hastaneler ile aile sağlığı merkezleri/ASM) tüm ebeler (toplam 140 ebe) alındı, çalışmaya katılmayı yazılı olarak onaylayan ve Ocak – Mart 2014 tarihleri arasında izinli ve raporlu olmayan 118 ebe örnekleme alındı.

### Verilerin Toplanması, Uygulanması ve Değerlendirilmesi

Araştırmanın verileri araştırmacıların oluşturduğu kişisel kişisel bilgi formu ve 2006 yılında Erbil ve Bakır (2009) tarafından geliştirilen Meslekte Profesyonel Tutum Envanteri aracılığı ile toplandı.

Kişisel Bilgi Formu: Ebelerin bazı tanımlayıcı ve obstetrik özellikleri (8 soru) ile mesleğini isteyerek seçme, mesleği sevme ve ebelik mesleğinde profesyonellik ile ilgili hizmet içi eğitim almaya ilişkin bilgileri elde etmeye yönelik (3 soru) oluşturulan toplam 11 soru içeren bir formdur.

**Meslekte Profesyonel Tutum Envanteri (MPTE):** Meslekte profesyonel tutumu ölçmek amacıyla Erbil ve Bakır (2009) tarafından geliştirilen likert tipi envanterde her bir maddede

yer alan ifadeler 5 ile 1 arasında ("bana tamamen uyuyor-5 puan", "bana hiç uymuyor-1 puan") puanlanır. MPTE'den en fazla 160, en az 32 puan alınabilir. Toplam MPTE puanı 160'a yaklaştıkça profesyonellik düzeyinin arttığı, 32'ye doğru yaklaştıkça profesyonelliğin azaldığı düşünülür. Cron-bach alfa güvenirlik katsayısı 0.84 olan envanterin bu araştırmada Cron-bach alfa güvenirlik katsayısı 0,72 olarak belirlendi.

Formlar; hastanelerde 14:00-01:00, ASM'lerde 14:00- 16:00 saatleri arasında, yüz yüze görüşme tekniği kullanılarak yaklaşık 8-12 dakikalık sürede uygulandı.

Araştırmadan elde edilen veriler, bilgisayar ortamında kodlandı ve SPSS 14,0 paket programı ile değerlendirildi. Araştırmadan elde edilen tanımlayıcı istatistikler sayı, yüzde, ortanca, aritmetik ortalama ve standart sapma ile gösterildi. Değişkenlerin normal dağılıma uyup uymadığı Kolmogrov-smirnov ve Shapiro-Wilk testi ile değerlendirildi. Bağımlı ve bağımsız değişkenlerin arasındaki ilişkiyi saptamak için Mann-Whitney U testi ve Kruskal-Wallis varyans analizi kullanıldı. Farklılığa neden olan değişkenin araştırılması Bonferroni ileri düzey testiyle yapıldı. Sonuçlar %95 güven aralığında,  $p < 0.05$  yanılğı düzeyinde değerlendirildi.

#### Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırmadan elde edilen sonuçlar, Türkiye'nin iç bölgesinde bulunan bir ilin merkezinde görev yapan ebelerin cevapları ile sınırlıdır ve sonuçların genellenbilmesi için araştırma Türkiye'de çalışan tüm ebeler arasından alınabilecek bir örneklem grubuna uygulanmalıdır.

#### Araştırmanın Etik Yönü

Araştırmanın her aşaması etik ilkelere ve Helsinki Deklarasyonu Prensipleri'ne uygun yürütüldü. Araştırmaya başlamadan önce Cumhuriyet Üniversitesi Klinik Araştırmaları Etik Kurulundan (2012-06/18, 12/06/2012) yazılı izin alındı. Ebelerle araştırma konusunda kısa bir bilgi verildi ve araştırmanın amacı açıklandı. Ebeler C. Ü. Tıp Fakültesi Klinik Araştırmalar Etik Kurulu Olur Formunu okuyup, araştırmaya katılmayı yazılı olarak onay verdikten sonra araştırma kapsamına alındı.

#### Bulgular

MPTE puan ortalaması  $142 \pm 10,9$  olan (Tablo 1) ebelerin; %42,4'ü 30–36 yaş grubunda, %79,7'si evli ve %72'sinin de çocuğu vardı (Tablo 2). Ebelerin %48,3'ünün aile sağlığı merkezinde, %55'i de hastanede, %76,2'si haftada 20–40 saat arasında ve %52,5'i de sürekli gündüz çalışmaktaydı (Tablo 3). Bunların yanı sıra çalışmaya katılan ebelerin %73,7'si mesleğini isteyerek seçtiğini, %88,1'i mesleğini sevdiğini ve %75,4' ü de profesyonellik ile ilgili herhangi bir eğitim almadığını belirtti (Tablo 4).

Ebelerin yaşının, medeni durumunun, eğitiminin, aylık

gelirinin ve çocuk sahibi olup olmama durumlarının (Tablo 2), haftalık çalışma süresinin (Tablo 3), mesleği sevme ve isteyerek seçme durumlarının (Tablo 4) profesyonel tutumlarını istatistiksel olarak etkilemediği saptandı ( $p > 0.05$ ). Bunların aksine çalışılan kurum ( $p = 0,031$ ), birim ( $p = 0,020$ ), çalışma şekli ( $p = 0,006$ ) (Tablo 3) ve profesyonellik ile ilgili eğitim alma durumları ( $p = 0,005$ ) (Tablo 4) ile MPTE puan ortalamasını etkiledi ve aralarındaki farkın anlamlı olduğu belirlendi ( $p < 0.05$ ).

**Tablo 1.**

*Ebelerin MPTE'den Aldıkları Alt ve Üst Değerler ile MPTE Puan Ortalamaları*

n	MPTE'de Ölçülen En Alt ve En Üst Değer	MPTE $\bar{x} \pm SS$
118	101 160	142±10,9

#### Tartışma

Mesleki profesyonel tutumun yetersiz olması sunulan hizmetleri olumsuz etkileyerek hizmet kalitesinin azalmasına neden olabilir (Erbil ve Bakır, 2009). Profesyonel ebelik; eğitim düzeyindeki farklılıklar, mesleki olmayan farklı sorumlulukların (örneğin anne olmak) varlığı, mesleği isteyerek seçme, çalışılan ortam, iş yükü, iş güvenliği ve örgütlü güç oluşturma gibi pek çok durumdan etkilenmektedir. Bazı faktörlerin profesyonel tutum üzerindeki olumlu ve olumsuz etkilerini belirlemek amacıyla yapılan bu araştırmada, ebelerin profesyonel tutumları (MPTE) puan ortalaması  $142,00 \pm 10,90$  (minimum 101, maksimum 160 puan) olarak saptandı (Tablo 1). Elde edilen sonuca göre ebelerin meslekte profesyonel tutumlarının genel olarak literatürde de olduğu gibi iyi düzeye yakın olduğu (MPTE'nin belirli bir kesme noktası olmadığı ve belirlenen ortalama üst sınır olan 160 puana daha yakın olduğu için) söylenilebilir. Sökmen ve Taşpınar'ın (2021) çalışmasında da bu araştırmaya benzer şekilde ebelerin profesyonel tutumları iyi düzeye ( $137,27 \pm 12,88$ ) yakındır. Merih ve Esencan (2007) da ebe ve hemşirelerin profesyonel tutumlarını MPTE ile değerlendirilmiş ve %57,5'inin profesyonel tutumlarının iyi düzeyde olduğunu saptamıştır. Geleceğin profesyonellerini oluşturacak olan ebelik bölümü öğrencileri üzerinde yapılan çalışmalarda da öğrencilerin profesyonel tutumlarının orta düzeyin üzerinde olduğu görülmüştür (Pınar Ertekin ve ark., 2013; Yücel ve ark., 2018). Ülkemizde ebelerin profesyonel tutumlarının iyi düzeye yakın olması özellikle bireyselleştirilmiş bakım sağlamaya odaklanan ebelik bakım modeliyle (Atwell ve ark., 2018) eğitim almalarından, daha fazla oranda sağlıklı kadınla (gebe, doğum yapan ya da lohusa olan) çalışmalarından ve yaptıkları işin sınırlarının belirgin olmasından kaynaklanmış olabilir.

Bireyler mesleklerini ve mesleğin gerektirdiği işleri yerine

**Tablo 2.**  
*Ebelerin Tanımlayıcı Özelliklerine Göre MPTE Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması*

Özellikler	n (%)	Ortanca	$\bar{x} \pm SS$	İ.Analiz	p
<b>Yaş Grupları</b>					
23-29	30 (25,4)	142	138,8±13,8		
30-36	50 (42,4)	141	139,1±10,3	2,692 <sup>a</sup>	0,442
37-42	27 (22,9)	142	142,0±8,8		
43-49	11 (9,3)	145	145,0±8,5		
<b>Eğitim Durumu</b>					
Lise	20 (17,0)	144	143,0±9,6		
Ön lisans	49 (41,5)	141	140,0±9,7	1,229 <sup>a</sup>	0,541
Lisans ve üzeri	49 (41,5)	142	139,3±12,5		
<b>Medeni Durum</b>					
Bekâr	24 (20,3)	142	140,4±10,6	1116,500 <sup>b</sup>	0,939
Evli	94 (79,7)	142	139,8±12,3		
<b>Aylık Gelir Durumu</b>					
900-1500 TL arası	8 (6,8)	139	137,3±5,0		
1600-2500 TL arası	97 (82,2)	142	139,8±0,9	2,927 <sup>a</sup>	0,231
2600 -3000 TL arası	13 (11,0)	144	145,3±6,7		
<b>Çocuk sahibi olma</b>					
Var	85 (72,0)	142	138,0±14,1	1385,500 <sup>b</sup>	0,919
Yok	33 (28,0)	142	140,0±9,4		

<sup>a</sup>Kruskall-Wallis varyans analizi, <sup>b</sup>Mann-Whitney U

getirirken yaptıkları işin özelliklerine bağlı olarak fizyolojik, psikolojik ve sosyal olarak etkilenirler. Rutin yaşam ile iş hayatında karşılaşılan güçlükler, baskılar, zorluklar çalışanlarda strese neden olabilmektedir. Kişinin işine karşı geliştirmiş olduğu tutumlar genellikle eğer olumlu ise çalışanların tatmin düzeyleri yükselmekte, olumsuz ise düşmektedir (Karakuş, 2019). Hastanelerde çalışan ebeler stresli ve iş yüklerinin fazla olduğu ortamlarda çalışmakta, bu ortamlara bakımlarını uygularken birçok güçlükle

karşılaşmaktadırlar. Bu araştırmada da hastanelerde çalışan ebelerin aile sağlığı merkezlerinde çalışan ebeler göre meslekte profesyonel tutumlarının daha düşük ( $p=0,031$ ) olması bu durumlara bağlı olabilir (Tablo 1). Ayrıca ASM'de çalışan ebelerin bağımsız rollerinin daha fazla olması (gebe izlem, bebek izlem, aşı, AP uygulamaları, danışmanlık, vb. roller) hastanede çalışanların ise daha çok isteme dayalı olarak çalışıyor olması, hastanede çalışan ebelerin meslekte profesyonel tutumlarını olumsuz etkileyebilir.

**Tablo 3.**  
*Ebelerin Çalışma Durumlarına Göre MPTE Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması*

Özellikler	n (%)	Ortanca	$\bar{x} \pm SS$	İ. Analiz	p
<b>Çalışılan Kurum</b>					
Hastane	65 (55,0)	139	138,2±12,1	1323,500 <sup>b</sup>	0,031
ASM	62 (45,0)	144	142,8±8,8		
<b>Çalıştığı Birim</b>					
Aile Sağlığı Merkezi	53 (48,3)	144	142,5±9,1		
Kadın-Doğum Servisi	33(25,4)	139	139,8±10,3	9,859 <sup>a</sup>	0,020
Doğum Salonu	26 (21,2)	137	135,2±11,4		
Yenidoğan Servisi	6 (5,1)	147	142,0±20,8		
<b>Haftalık Çalışma Süresi</b>					
20-40 Saat	90 (76,2)	142	140,0±11,0	1116,000 <sup>b</sup>	0,362
41 ve Üstü	28 (23,8)	139	139,5±10,7		
<b>Çalışma Şekliniz</b>					
Sürekli Gündüz	62 (52,5)	144	143,0±8,2	1223,000 <sup>b</sup>	0,006
Gece-Gündüz	56 (47,5)	139	137,1±12,6		

<b>Tablo 4.</b> <i>Ebelerin Mesleğe İlişkin Bazı Özelliklerine Göre MPTE Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması</i>				
Özellikler	n (%)	Ortanca	$\bar{x} \pm SS$	İstatistiksel Analiz <sup>a</sup> p değeri
<b>Mesleği İsteyerek Seçme Durumu</b>				
Seçen	87 (73,7)	142	141,7±9,7	1050,000 0,68
Seçmeyen	31 (26,3)	141	136,3±13,2	
<b>Mesleği Sevme Durumu</b>				
Seven	104 (88,1)	142	140,4±11,2	626,500 0,398
Sevmeyen	14 (11,9)	139	138,8±9,0	
<b>Profesyonellik ile ilgili eğitim alma durumu</b>				
Alan	29 (24,6)	148	144,6±11,3	838,000 <b>0,005</b>
Almayan	89 (75,4)	141	138,8±10,5	

<sup>a</sup>Mann-Whitney U testi

Bunların yanı sıra, ülkemizde hastanede çalışan ebelerin görev tanımlarının halen yapılmamış olması da hastanede çalışan ebelerin meslekte profesyonel tutumlarının olumsuz etkilenmesine neden olmuş olabilir. Özellikle hastanede çalışan ebeler genellikle hasta odaklı çalışmak yerine, iş odaklı çalışmakta ve rutinlere sıkışık kalmaktadırlar. Dawson ve arkadaşları (2018) hasta odaklı çalışan ebelerin profesyonel rollerine karşı daha olumlu tutumlara sahip olduğunu belirlemiştir. Collins ve arkadaşları da (2010) yüksek düzeyde iş tatmininin, artan özerklik ve olumlu değişikliklerin ebelerin mesleki rollerine yönelik tutumlarında çok önemli olduğunu vurgulamışlardır. Matthews ve arkadaşlarının çalışmasında da (2022) profesyonel tutumda; ebelerin rollerine yönelik olumlu bir işyeri kültürünün, doğum yapma kararlarında rol almanın, tanınma ve değer görmenin önemine dikkat çekilmiştir.

Araştırmada ebelerin yaş, eğitim, medeni, gelir ve çocuk sahibi olma durumlarının meslekte profesyonel tutumlarını etkilemediği ( $p>0.05$ ) saptandı (Tablo 2). Ebelerin mesleki profesyonel tutumlarını inceleyen başka bir çalışmada da bu araştırmadan elde edilen sonuca benzer şekilde bazı sosyo demografik ve obstetrik özelliklerin ebelerin MPTE puan ortalamasını etkilemediği ve farkın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı ( $p>0.05$ ) bulunmuştur (Sökmen ve Taşpınar, 2021).

Araştırmada çarpıcı olan bir bulgu ise ebelerin çalışma saatleri meslekte profesyonel tutumlarını etkilemezken ( $p>0.05$ ) çalışma şeklinin (sürekli gündüz vardiyasında çalışan ebelerin gece-gündüz vardiyasında çalışan ebelere göre meslekte profesyonel tutumları daha yüksekti) etkilemesiydi ( $p=0,006$ ) (Tablo 3). Ülkemizde sağlık kurumlarında yaygın olarak uygulanan vardiyalı ya da nöbet usulü çalışma, hastanelerin hizmet verdikleri kişilere günün her saati ulaşabilecekleri sağlık hizmetlerini etkin bir şekilde sunulabilmelerini sağlar. Ancak kuruma katkı

sağlayan bu durum ebelerin vardiyalı çalışmaya bağlı günlük ritimlerinin bozulmasına neden olarak onların fiziksel, ruhsal ve sosyal sorunlar yaşamalarına neden olabilir. Birçok ebe vardiya ya da nöbet sisteminde çoğunlukla gece saatlerinde çalışmaktadır. Ebelerin standart saatler (sabah 08:00-17:00) dışında çalışmaları; sağlık, güvenlik ve sosyal açıdan iyilik hallerini olumsuz etkileyebilmektedir (Özvurmaz ve Öncü, 2018). Nöbet usulü çalışma, aile ve sosyal yaşamın bozulmasına neden olabileceği ya da buna yönelik endişelerin artırabileceği için meslekte profesyonel tutumları düşürebilir (Collins ve ark., 2010). Ayrıca araştırmada, ASM'lerde çalışan ebelerin MPTE puan ortalamasının (142,8±8,8) hastanede çalışanlardan (138,2±12,1) daha yüksek olmasının ( $p=0,031$ ) (Tablo 3) nedeni de ASM'lerde çalışanların standart saatlerde çalışıyor olmalarından kaynaklanabilir. Aydın ve Akan'ın (2010) çalışmalarında da sağlık ocağında çalışanlar ile sürekli gündüz çalışan ebelerin diğerlerine göre iş doyumlarının anlamlı şekilde yüksek olduğu belirlenmiştir. Bu nedenle bu araştırmada sürekli gündüz çalışmanın mı yoksa aile sağlığı merkezinde çalışmanın mı ya da her iki durumun birlikte bulunmasının mı meslekte profesyonel tutumu daha olumlu yönde etkilediğini söylemek güçtür. Sağlık sektöründe nöbet usulü çalışan diğer bir meslek olan hemşirelikle ilgili çalışmalarda ebelerde olduğu gibi nöbet tutmayan ya da daha az nöbet tutan hemşirelerin profesyonel tutumlarının diğer gruplara göre anlamlı şekilde daha yüksek olduğu ve çalışma şeklinin profesyonelliği etkilediği saptanmıştır (Beydağ ve Arslan, 2008; Demir Dikmen ve ark., 2014; Smith ve ark., 2006).

Ebelerin profesyonel tutumlarını çalışma şekli gibi çalıştığı birimde etkileyebilir. Bu araştırmada da hastanelerin yenidoğan servisinde çalışan ebelerin doğum servisinde çalışan ebelere göre ( $p= 0,020$ ) mesleki profesyonel tutumları daha yüksekti ve aralarındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulundu ( $p<0.05$ ) (Tablo 3).



Beydağ ve Arslan da (2008) doğumhanede çalışan ebe ve hemşirelerin MPTE puan ortalamalarının diğer gruplara göre istatistiksel olarak anlamlı şekilde daha düşük olduğunu saptamıştır. Benzer bir araştırmada da doğum servisinde çalışan ebelerin diğer servislerde çalışanlara göre profesyonel tutumlarının anlamlı şekilde daha düşük olduğu belirlenmiştir (Sökmen ve Taşpınar, 2021). Doğum servislerinin diğer servislere göre hasta sirkülasyonunun daha fazla olması, yapılan girişimlerin anne ve yenidoğan sağlığını doğrudan etkilemesi, hızlı ve anlık değişimlerin daha fazla yaşanması ebelerin profesyonel tutumlarını olumsuz yönde etkilemiş olabilir.

Diğer bir dikkat çeken bulgu ise mesleği isteyerek seçip seçmeme ve mesleği sevip sevmeme ebelerin profesyonel tutumlarını etkilemezken ( $p>0.05$ ) profesyonellikle ilgili eğitim almanın ebelerin MPTE puan ortalamaları istatistiksel düzeyde artırdığı ( $p=0,020$ ) saptandı (Tablo 4). Benzer şekilde ebelerin mesleki profesyonel tutumlarını inceleyen Sökmen ve Taşpınar'ın (2021) çalışmasında ise bu araştırma bulgularının aksine yeniden tercih etme fırsatı olsa mesleğini yeniden tercih ederim diyenlerin, çalıştığı servisi sevenlerin ve mesleğini yapmaktan memnun olanların MPTE puan ortalamalarının anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu ( $p<0.05$ ) bulunmuştur. Demir Dikmen ve arkadaşlarının (2014) çalışmasında da bu araştırma bulgusuna benzer biçimde mesleki alana yönelik bilimsel etkinliklere katılmanın mesleki tutumlara olumlu katkı sağladığı belirlenmiştir. Profesyonellik ile ilgili alınan eğitim mesleki bilgiyi ve beceriyi yenilemekte ve artırmakta, değerler sistemini desteklemektedir. Görüş ve arkadaşları da (2014) bilimsel toplantılara katılanların ve profesyonel değerler konusunda eğitim alanların profesyonel değerler ölçeğinden aldıkları puanları daha yüksek bulmuştur. Sökmen ve Taşpınar'ın (2021) çalışmasında da kongre, sempozyum, konferans ve seminer gibi bilimsel toplantılara katılım gösteren ebelerin profesyonel tutumları katılmayanlardan daha yüksek ( $p<0.05$ ) olarak saptanmıştır. Ebelik eğitimi genellikle öğrencilerin profesyonel ebelik alanında yetişmelerini sağlamaya yöneliktir ancak çalışma yaşamındaki deneyimler bu bağlantılarını sağlamakta yetersiz kalabilir. Bu nedenle ebelere hizmet içi eğitimler aracılığıyla profesyonelliğe yönelik eğitimlerin verilmesi ebelerin profesyonel tutumlarını artırabilir.

### Sonuç ve Öneriler

Ebelerin profesyonel tutum puanları iyi düzeye yakındır. ASM'de çalışma, sürekli gündüz çalışma, yenidoğan servisinde çalışma ve profesyonellikle ilgili eğitim alma ebelerin mesleki profesyonel tutumları olumlu etkileyen faktörlerdir. Bu bağlamda ebelere profesyonellik ve profesyonel tutumu artırmaya yönelik hizmet içi eğitimler

ve/veya toplantılar planlanmalı ve uygulanmalıdır. Hastanelerde, doğum servislerinde ve nöbet usulü çalışan ebelerin profesyonel tutumlarının düşük olmasına neden olan faktörlerin daha kapsamlı araştırmalarla incelenmesi önerilir.

**Etik Kurul Onayı:** Araştırmaya başlamadan önce Cumhuriyet Üniversitesi Klinik Araştırmaları Etik Kurulundan (2012-06/18, 12/06/2012) yazılı izin alındı.

**Hasta Onamı:** Ebelerle araştırma konusunda kısa bir bilgi verildi ve araştırmanın amacı açıklandı. Ebeler C. Ü. Tıp Fakültesi Klinik Araştırmalar Etik Kurulu Bilgilendirilmiş Olur Formunu okuyup, araştırmaya katılmayı yazılı olarak onay verdikten sonra araştırma kapsamına alındı.

**Yazar Katkıları:** Fikir - S.T., H.G.; Tasarım - H.G., S.T.; Denetim - S.T., H.G.; Kaynaklar - S.T., H.G.; Veri Toplama ve/veya İşleme - S.T., H.G.; Analiz ve/veya Yorum - H.G., S.T.; Literatür Taraması - S.T., H.G.; Yazma - H.G., S.T.; Eleştirel İnceleme - H.G., S.T.

**Çıkar Çatışması:** Yazarlar arasında herhangi bir çıkar çatışması bulunmamaktadır.

**Finansman:** Bu araştırma için herhangi bir finansal destek alınmamıştır.

**Ethics Committee Approval:** *Cumhuriyet University Clinical Research Ethics Committee, 2012-06/18, 12/06/2012*

**Informed Consent:** Informed Consent: The midwives were briefed about the study and the purpose of the study was explained. Midwives C. U. He was included in the study after the Faculty of Medicine Clinical Research Ethics Committee read the Informed Consent Form and gave written consent to participate in the study.

**Author Contributions:** Concept - S.T., H.G.; Design - H.G., S.T.; Supervision - S.T., H.G.; Resources - S.T., H.G.; Data Collection and/or Processing - S.T., H.G.; Analysis and/or Interpretation - H.G., S.T.; Literature Review - S.T., H.G.; Writing Manuscript - H.G., S.T.; Critical Review - H.G., S.T.

**Declaration of Interests:** There is no conflict of interest between the authors.

**Funding:** No financial support was received for this research.

### Kaynaklar

- Adıgüzel, O., Tanriverdi, H., & Özkan Sönmez, D. (2011). Mesleki profesyonellik ve bir meslek mensupları olarak hemşireler örneği. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 9(2), 235-260.
- Attwell, K., Wiley, K. E., Waddington, C., Leask, J., & Snelling, T. (2018). Midwives' attitudes, beliefs and concerns about childhood vaccination: a review of the global literature. *Vaccine*, 36(44), 6531-6539.
- Aydın, M., & Akan, N. (2010). Mersin Büyükşehir Belediye sınırları içinde çalışan ebelerin mesleki doyumu. *Mersin Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 3(1), 15-21.
- Beydağ, K.D., Arslan, H. (2008). Kadın-doğum kliniklerinde çalışan ebe ve hemşirelerin profesyonelliklerini etkileyen faktörler. *Fırat Sağlık Hizmetleri Dergisi*, 3(7), 75-87.
- Buyruk, H., & Akbaş, A. (2021). Öğretmenlerin mesleki profesyonelliği ile özerkliği arasındaki ilişkiye dair bir çözümleme. *Eğitim ve Bilim*, 46(208), 431-451.
- Collins, C. T., Fereday, J., Pincombe, J., Oster, C., & Turnbull, D. (2010). An evaluation of the satisfaction of midwives'

- working in midwifery group practice. *Midwifery*, 26(4), 435-441.
- Çakı Fırtına, E., & Sönmez, M. (2020). Hastanede çalışan hemşirelerin meslekte profesyonel tutum düzeylerinin belirlenmesi. *Türk Fen ve Sağlık Dergisi*, 1(2), 58-69.
- Dawson, K., Newton, M., Forster, D., & McLachlan, H. (2018). Comparing caseload and non-caseload midwives' burnout levels and professional attitudes: a national, cross-sectional survey of Australian midwives working in the public maternity system. *Midwifery*, 63, 60-67.
- Demir Dikmen, Y., Yönder, M., Yorgun, S., Yıldırım Usta, Y., Umur, S., Aytekin, A. (2014). Hemşirelerin profesyonel tutumları ile bunu etkileyen faktörlerin incelenmesi. *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi*, 17(3):158-163.
- Erbil, N., Bakır, A. (2009). Meslekte profesyonel tutum envanterinin geliştirilmesi. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 6(1), 290-302.
- Ekström, A. C., & Thorstensson, S. (2015). Nurses and midwives professional support increases with improved attitudes-design and effects of a longitudinal randomized controlled process-oriented intervention. *BMC pregnancy and childbirth*, 15(1), 1-9.
- Göriş, S., Kılıç, Z., Ceyhan, Ö., Şentürk, Ö. (2014). Hemşirelerin profesyonel değerleri ve etkileyen faktörler. *Psikiyatri Hemşireliği Dergisi*, 5(3):137-142.
- Karakuş, Ç. (2019). Çalışma hayatında iş tatmini ve iş stresi: özel bir hastanede çalışan hemşireler üzerine bir araştırma. *Ahi Evran Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 3(1), 92-104.
- Karamanoğlu Yavuz, A., Gök Özer, F., Tuğcu, A. (2009). Denizli ilindeki hastanelerin cerrahi kliniklerinde çalışan hemşirelerin mesleki profesyonelliklerinin değerlendirilmesi. *Fırat Tıp Dergisi*, 14(1):12-17.
- Kaçaroğlu Vicdan, A. (2010). Hemşirelikte profesyonellik. *Maltepe Üniversitesi Hemşirelik Bilim ve Sanatı Dergisi, Sempozyum özel sayısı*, 261-263.
- Koçakoğlu, M., Türkmen, L. (2010). Biyoloji dersine yönelik tutum ölçeği geliştirilmesi. *Ahi Evran Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(2), 229-245.
- Merih Doğan, Y., & Esencan Yılmaz, T. (2007). Çocuk ve kadın doğum kliniklerinde çalışan hemşire/ebelerin mesleki tutum ve davranışlarının değerlendirilmesi. *Zeynep Kamil Tıp Bülteni*, 38(2), 61-66.
- Matthews, R., Hyde, R., Llewelyn, F., Shafiei, T., Newton, M., & Forster, D. A. (2022). Factors associated with midwives' job satisfaction and experience of work: a cross-sectional survey of midwives in a tertiary maternity hospital in Melbourne, Australia. *Women and Birth*, 35(2), e153-e162.
- Özurmaz, S., & Öncü, A. Z. (2018). Vardiyali ve nöbet sistemi şeklinde çalışma düzeninin hemşireler üzerine etkisi. *Adnan Menderes Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 2(1), 39-46.
- Pınar Ertekin, E., Cesur, B., Duran, Ö., Güler, E., Üstün, Z., & Abak, G. (2013). Ebelik öğrencilerinin mesleki profesyonellikleri ve etkileyen etmenlerin incelenmesi. *Fırat Sağlık Hizmetleri Dergisi*, 8(23), 19-37.
- Shohani, M., & Zamanzadeh, V. (2017). Nurses' attitude towards professionalization and factors influencing it. *Journal of caring sciences*, 6(4), 345.
- Smith, H., Tallman, R., Kelly, K. (2006). Magnet hospital characteristics and northern Canadian nurses' job satisfaction. *Nursing Leadersh*, 19(3), 73-86.
- Sökmen, Y., & Taşpınar, A. (2021). Ebelerin mesleki profesyonel tutumları ve etkileyen faktörler. *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi*, 24(2), 156-166.
- Şenol, F., & Uğurlu, Z. (2019). Farklı kuşaklardaki hemşirelerin mesleki profesyonel tutumlarının belirlenmesi. *Sağlık ve Toplum*, 29(1), 44-53.
- Yücel, U., İlkay, Ü. N. A. L., Özdemir, T., Koyuncu, M., & Çakmak, N. (2018). Ebelik öğrencilerinin profesyonel değer algılarının belirlenmesi. *Medical Sciences*, 13(4), 94-104.
- Zhang, J., Haycock-Stuart, E., Mander, R., & Hamilton, L. (2015). Navigating the self in maternity care: how Chinese midwives work on their professional identity in hospital setting. *Midwifery*, 31(3), 388-394.

## Extended Abstract

Occupational professionalism can be defined as the level of identity and commitment to a profession. Occupational professionalism which provides a professional qualification to certain roles and functions related to the profession and brings standards to that profession; ensures the continuity of the service and its quality. The professionalism of the profession can be determined by evaluating the professional attitudes of the members of the profession. Known for its professional attitude and qualifications, the midwifery profession is as old as the history of humanity. Determining the occupational professional attitudes of midwives can contribute to the plans that can be made to increase the level of professionalism and make the necessary professional improvements. The profession of midwifery is influenced by various factors such as differences in educational levels, the presence of non-professional responsibilities (such as being a mother), choosing the profession willingly, the working environment, workload, occupational safety, and creating organized power. Discussions on the professional attitudes of midwives continue. This research was carried out to determine the professional attitudes of working midwives and some factors affecting this.

The research was carried out between January and March 2014 in the center of a province located in the inner region of Turkey. A total of 118 midwives who gave written approval to participate in the study and who were on leave and without a report were included in the sample. Before starting the research, written permission was obtained from Cumhuriyet University Clinical Research Ethics Committee (2012-06/18, 12/06/2012).

The data obtained with the personal information form and the Professional Attitude Inventory in Occupation (PAIO) were coded in the computer environment and evaluated with the SPSS 14.0 package program. Descriptive statistics from the study were presented as numbers, percentages, median, arithmetic mean and standard deviation. Mann-Whitney U test and Kruskal-Wallis analysis of variance were used to determine the relationship between dependent and independent variables. The results were evaluated at the 95% confidence interval, at the  $p < 0.05$  error level.

The average score for midwives' professional attitudes (PAIO) was found to be  $142.00 \pm 10.90$  (minimum 101, maximum 160 points). Based on the obtained result, it can be said that midwives' professional attitudes in the profession are generally close to a good level. The fact that midwives' professional attitudes in our country are close to a good level may be attributed to several factors. These include receiving education focused on providing individualized care through midwifery care models, working more frequently with healthy women (pregnant, giving birth, or postpartum), and having clear boundaries in their work responsibilities. Individuals are physiologically, psychologically, and socially affected depending on the characteristics of their work and the tasks required by their profession.

Difficulties, pressures, and challenges encountered in both daily life and work life can lead to stress for employees. Attitudes developed towards one's job generally impact the satisfaction levels of employees; positive attitudes tend to increase satisfaction levels while negative ones tend to decrease them. Midwives working in hospitals operate in stressful environments with high workloads and encounter many difficulties while providing care.

It was determined that age, marital status, education, monthly income, having children or not, weekly working time, liking and willingly choosing the profession did not affect the professional attitudes of the midwives ( $p > 0.05$ ). On the contrary, it was determined that the institution ( $p = 0.031$ ), the unit ( $p = 0.020$ ), the working style ( $p = 0.006$ ) and the status of receiving professionalism education ( $p = 0.005$ ) affected professional attitudes and the difference between them was significant ( $p < 0.05$ ). Especially, midwives working in family health centers had a significantly higher PAIO score average than midwives working in hospitals ( $p = 0.031$ ). The mean PAIO score of midwives working day and night shifts was always lower than midwives working the day shift ( $p = 0.006$ ). The mean PAIO score of midwives working in the neonatal ward was higher than those working in the delivery room and those who did not receive professional training ( $p = 0.020$ ). The higher patient turnover in labor wards compared to other departments, the direct impact of interventions on maternal and neonatal health, and the more frequent occurrence of rapid and momentous changes may have negatively influenced the professional attitudes of midwives. Working on a shift basis can potentially lead to disruptions in family and social life or increase concerns related to this, which in turn can lower professional attitudes in the profession. Furthermore, training related to professionalism helps refresh and enhance professional knowledge and skills, and it supports the values system within the profession. In light of these findings, the factors that cause the low professional attitudes of midwives working in hospitals, maternity wards and on duty should be examined with more comprehensive studies. Moreover, in-service training and/or meetings should be planned and implemented to increase the professionalism and professional attitude of midwives.