

EBELERİN MESLEKİ AİDİYETLERİNİN İNCELENMESİ

EXAMINING THE PROFESSIONAL BELONGINGS OF MIDWIVES

Zeynep Dilşah KARAÇAM YILMAZ¹, Asibe ÖZKAN², Gülin GÜLEN SABANCILAR³, Fatma Gamze MALÇOK⁴

¹ Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Ebelik Bölümü, İstanbul, Türkiye.

² Başakşehir Çam ve Sakura Şehir Hastanesi, Koordinatör Sağlık Hizmetleri Müdürü, İstanbul, Türkiye.

³ Başakşehir Çam ve Sakura Şehir Hastanesi, Kadın Doğum Hastanesi Sağlık Hizmetleri Müdürü, İstanbul, Türkiye.

⁴ Başakşehir Çam ve Sakura Şehir Hastanesi, Kadın Doğum Hastanesi Eğitim Hemşiresi, İstanbul, Türkiye.

ÖZET

Amaç: Bir mesleğe duyulan aidiyet duygusu bireyin iş tatminini olumlu yönde etkilemektedir. Bu çalışma ebelerin, mesleki aidiyetlerini belirlemek amacıyla yapıldı.

Materyal ve Metot: Bu araştırma tanımlayıcı-ilişki arayıcı tipte olup, 01 Kasım 2022- 01 Aralık 2022 tarihleri arasında yapıldı. Araştırmanın evreni, İstanbul İli sınırları içerisinde bulunan bir şehir hastanesinde çalışmakta olan ebelerden oluşmaktadır. Araştırmanın örnekleme olasılıklı örnekleme yöntemlerinden basit rasgele örnekleme yöntemi kullanılarak oluşturulan 153 aktif olarak çalışan ebelerden oluşmaktadır. Veriler Google Forms üzerinden oluşturulan Kişisel Bilgi Formu ve mesleki aidiyetlerinin belirlenebilmesi için Ebelik Aidiyet Ölçeği kullanılarak toplandı.

Bulgular: Araştırmaya katılan ebelerin yaş ortalamalarının 26,89±4,03 ve %93,5'inin (n=143) lisans mezunu olduğu bulundu. Ebelerin, ebelik aidiyet ölçeği toplam puan ortalaması 90,2±15,73 idi. Ebelerin, ebelik mesleğini tercih etmesi, aile ve arkadaşları tarafından ebelik mesleğini yapma konusunda destek görmesi ve güncel literatürü takip etmesi ile ebelik aidiyet ölçeği arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulundu (p<.005). Ebelik aidiyet ölçeği toplam puan ortalaması ile duygusal aidiyet toplam puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı güçlü pozitif yönde doğrusal bir ilişki olduğu bulundu (r=,895, p<.001). Ebelik aidiyet ölçeği toplam puan ortalaması ile mesleki rol ve sorumlulukları yerine getirme toplam puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı güçlü pozitif yönde doğrusal bir ilişki olduğu bulundu (r=,779, p<.001).

Sonuç: Çalışmaya dahil edilen ebelerin, ebelik aidiyet duygusunun yüksek olduğu ve ebelerin ebelik mesleğini tercih etme nedenleri, aile veya arkadaşları tarafından ebe olmasının desteklenmesi ve güncel literatür takibi ile ebelik aidiyet duygusu arasında ilişki olduğu bulunmuştur.

Anahtar Kelimeler: Aidiyet, Ebelik, Profesyonel Kimlik, Sosyal Destek.

ABSTRACT

Purpose: The sense of belonging to a profession positively affects an individual's job satisfaction. This study was conducted with the aim of determining the professional belonging of midwives.

Materials and Methods: This research is descriptive- exploratory study conducted between November 1, 2022, and December 1, 2022. The population of the study consisted of midwives working at a city hospital within the boundaries of Istanbul Province. The sample of the study consisted of 153 actively working midwives, selected using the simple random sampling method, which is one of the probability sampling techniques. Data were collected using a Personal Information Form created on Google Forms and the Midwifery Belonging Scale to determine their professional belonging.

Results: The average age of the participating midwives in the study was found to be 26.89 ± 4.03, and 93.5% (n=143) of them were graduates with a bachelor's degree. The mean total score on the midwifery belonging scale was 90.2 ± 15.73. There was a statistically significant difference between the midwives' preference for the midwifery profession, the support they received from family and friends for pursuing a career in midwifery, and their ability to keep up with current literature and their scores on the midwifery belonging scale (p<.005). A statistically significant strong positive linear relationship was found between the mean total score on the midwifery identity scale and the total score on the emotional identity subscale (r=0.895, p<.001). Similarly, there was a statistically significant strong positive linear relationship between the mean total score on the midwifery identity scale and the total score on the fulfillment of professional roles and responsibilities subscale (r=0.779, p<.001).

Conclusion: This study found that the midwives included in the research had a high sense of midwifery belonging, and there was a relationship between the reasons for choosing the midwifery profession, the support from family or friends for becoming a midwife, and the tracking of current literature with midwifery belonging.

Keywords: Midwifery, Ownership, Professional Identification, Social Support.

Sorumlu Yazar / Corresponding Author: Zeynep Dilşah KARAÇAM YILMAZ, Öğr. Gör., Marmara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Ebelik Bölümü, İstanbul, Türkiye. **E-mail:** zeynep_karacam@windowslive.com

Bu makaleye atf yapmak için / Cite this article: Karacam Yılmaz, Z. D., Özkan, A., Gülen Sabancılar, G., & Malçok, F. G. (2023). Ebelerin Mesleki Aidiyetlerinin İncelenmesi. *Gevher Nesibe Journal of Medical & Health Sciences*, 8(3), 585-595. <http://doi.org/10.5281/zenodo.8207521>

GİRİŞ

Ebe; gebelik, doğum ve doğum sonu dönemde kadınla iş birliği halinde kadının gereksinim duyduğu destek, bakım ve danışmanlığı sağlayan, kendi sorumluluğunda doğumu yaptıran, yenidoğan ve bebeğe bakım veren sorumluluk sahibi ve güvenilir bir sağlık profesyoneli. Ayrıca ebe; kadının, ailenin ve toplumun yaşam boyu sağlık danışmanı ve eğitimcisidir. Bu bağlamda, ebeler bakımını ise normal doğumun desteklenmesi, anne ve çocukta risklerin taranması ve önlenmesi, tıbbi bakım ya da diğer uygun yardıma erişimin sağlanması, acil durumlarda müdahaleyi kapsamaktadır (International Confederation of Midwives-ICM, 2017).

Annelik bakımı, toplumun mevcut ve gelecekteki sağlığına önemli derecede katkıda bulunan en temel sağlık hizmetidir (Kruk ve ark. 2018). Literatürde, ebeler bakımının anne-bebek sağlığının iyileştirilmesinde olumlu etkisi olarak toplum sağlığını etkilediğini gösteren çalışmalar bulunmaktadır (Shibanuma ve ark. 2021; Vaičienė ve ark. 2022). Bu nedenle ebelerin mesleki yetkinliklerinin geliştirilmesi ve sürdürülebilir olması sağlık hizmetlerinin geliştirilmesinde kilit rol oynamaktadır. Ebeler işi gereği kadınların her dönemlerinde yanında buldukları için bakım sağlarken kadınların yaşadıkları ağrı, korku, keder, anksiyete ve travma gibi çeşitli yaşam olaylarının içerisinde bulunmaktadır (Fenwick ve ark. 2018). Bu durumda, ebeler bakımını duygusal olarak ebelere yük getirebilmektedir. Olumsuz duygular yaşayan kadınlara yakın çalışmak ebelerde duygusal gerginliğe neden olabilmektedir. Bu durumda yaşanan sürekli stres profesyonel tükenmişliği de beraberinde getirecektir (Chiara ve ark. 2019). Ebeler arasında yaşanan yüksek düzeydeki tükenmişlik, mesleki aidiyetleriyle ilgilidir (Cull ve ark. 2020). Aidiyet duygusu, kişinin çalışma ortamındaki en önemli sosyalleşme faktörlerinden biridir (Baghbani ve ark. 2022).

Maslow' a göre aidiyet duygusu bireyin temel ihtiyaçlarından birisidir. Maslow' un ihtiyaçlar hiyerarşisinde aidiyet ve sevgi ihtiyaçları, insanın fizyolojik ve güvenlik ihtiyaçlarından sonra, saygınlık ve kendini gerçekleştirme ihtiyaçlarından önce gelmektedir. Aidiyet, bireylerin bir yere, kişiye veya herhangi bir duruma ait olma ihtiyaçlarına temellenen, bulunduğu ortam veya durumlarda kabul görme, değer görme ve takdir edilmeyi içeren temel bir gereksinim olarak tanımlanmaktadır (Singer ve ark. 2022). Aidiyetin, bireylerin hayatta kalmasında ve motive edilme gücünde oldukça önemli etkisi vardır. Aidiyet kavramı, ebelerin motive olmalarında, klinik bakıma aktif olarak katılmalarında, becerilerine olan güvenlerini geliştirmelerinde ve ebeler kimliği oluşturmalarının son derece önemli bir kavramdır (Aljondi ve ark. 2022).

Mesleki aidiyet ise, çalışanların çalıştıkları kurum da yöneticiler tarafından tutumları, davranışları, iş hayatında örgütlenme ve iletişimi, yapılan işte sosyal ve ekonomik beklentilerin karşılanması ve çalıştıkları yerin özellikleri gibi birçok konuyla alakalıdır. Sağlık çalışanları arasında ilerlemeyi ve motivasyon duygusunu teşvik etmek, aidiyet derecesini arttırmak için çeşitli unsurlar ifade edilmiştir. Bu unsurlar, iyi bir çalışma programı, iyi bir iletişim, işbirlikçi ekipler içerisinde çalışma, iş özerkliği ve yapılan uygulamalar üzerinde karar verme yeteneklerini içermektedir (Fultz ve ark. 2018; Aljondi ve ark. 2022). Ayrıca mesleki aidiyet, çalışanların motivasyonunu etkileyen en önemli faktörlerden biridir. Çalışanların motivasyonunu arttırmak için yöneticiler tarafından ele alınması gereken bir ihtiyaçtır. Mesleki aidiyet duygusunun sağlanabilmesi için yöneticilerin alandaki mevcut durumu tespit etmeleri gerekmektedir. Ebelerin mesleki aidiyetleri ne derecede yüksek olursa anne-bebek sağlığı da o derecede önemli etkilenecektir (Warshawsky ve ark., 2020).

Literatüre bakıldığında, ebelerin aidiyet kavramları ile ilgili yapılan çalışmalar olmasına rağmen bu çalışmaların hemen hemen hepsi ebeler öğrencileriyle yapılmıştır (Saadatbakht ve ark. 2019; Çevik ve Sultan, 2021; Aktürk ve ark., 2021; Yarıcı ve Vurgeç, 2022). Ebelerle yapılan çalışmalar ise sınırlı sayıdadır (Baskaya ve ark. 2020; Bilgiç, 2022). Bu bilgiler ışığında bu çalışma, klinikte aktif olarak çalışmakta olan ebelerin mevcut mesleki aidiyetlerinin belirlenmesinin ileride yöneticileri tarafından çalışan motivasyonunu arttırmak için yapılabilecek uygulamalara öncülük etmesi amacıyla yapılmıştır.

GEREÇ VE YÖNTEM

Araştırmanın Deseni: Araştırma, tanımlayıcı ve ilişki arayıcı tiptedir.

Araştırmanın Evreni ve Örneklemi: Araştırmanın evreni, İstanbul İli sınırları içerisinde bulunan bir şehir hastanesinde çalışmakta olan ebelerden oluşmaktadır. Örneklem sayısı evreni bilinen örneklem hesaplama yöntemi ile belirlenmiştir. Araştırmanın örneklemi olasılıklı örnekleme yöntemlerinden basit rasgele örneklem yöntemi kullanılarak belirlenmiştir. Örneklem sayısı Raosoft hesaplayıcı programı ile

hesaplanmış olup, katılımcı popülasyonunun 300 kişi olmasından dolayı %5 hata payı ve %95 güven aralığı dikkate alınarak ulaşılmaması hedeflenen minimum örneklem sayısı 136 olarak belirlenmiştir. Veriler Google Forms çevrimiçi anketi üzerinden Kasım 2022-Aralık 2022 tarihlerinde 153 aktif olarak çalışan ebelerden toplanmıştır.

Çalışmaya Alınma Kriterleri:

- Araştırmaya gönüllü olmak,
- Aktif olarak ebelik mesleğini yapıyor olmak.
- En az 1 yıl çalışıyor olmak araştırmaya alınma kriterlerindedir.

Çalışmadan dışlanma kriterleri:

- Ölçeği tam olarak doldurmamış olmak,
- Yanıt verme düzeyini bozacak derecede bilinen bir psikiyatrik tanı almak,
- Çalışma sorularını cevaplamak istememek,
- Çalışma esnasında kendi isteğiyle ayrılmak dışlanma kriterlerindedir.

Veri Toplama Araçları:

Çalışmanın verileri araştırmacılar tarafından oluşturulan kişisel bilgi formu (16 soru) ve “Ebelik Aidiyet Ölçeği” (22 madde) ile toplanmıştır.

1. Kişisel Bilgi Formu: Literatür doğrultusunda oluşturulan (Baskaya ve ark. 2022; Ünver ve ark. 2022) bilgi formu 16 sorudan oluşmaktadır.
2. Ebelik Aidiyet Ölçeği: Baskaya ve ark. (2020) tarafından geliştirilen Ebelik Aidiyet Ölçeği, ebeler için değerlendirme amacıyla 22 madde ve 4 alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçekte ilk 7 madde “Duygusal Aidiyet”, 8-14. maddeler “Mesleki rol ve sorumlulukları yerine getirme aidiyeti”, 15-19. maddeler “Mesleki gelişme ve olanakları değerlendirme” ve 20-22. maddeler ise “Meslekte görev ve yetki sınırı” şeklindeki alt boyutlarını ifade etmektedir. 5’li likert tipi ölçekte her bir madde 1’den 5’e kadar puanlanmaktadır. Ölçekten alınan puan, ölçekteki maddelerin toplamı alınarak hesaplanmaktadır. Ölçekten alınabilecek en düşük puan 22, en yüksek puan ise 110’dur. Ölçekte kesme değeri olmayıp puanın yüksek olması ebelik aidiyetinin yüksek olduğunu, puanın düşük olması ise ebelik aidiyetinin düşük olduğunu göstermektedir (Baskaya ve ark. 2022). Ölçeğin orijinal halinde cronbach alpha katsayısı $\alpha=.90$ olup, bu çalışmada $\alpha=.95$ olarak bulunmuştur. Ölçek alt boyutları cronbach alpha katsayısı değerleri ise; duygusal aidiyet $\alpha=.92$, mesleki rol ve sorumlulukları yerine getirme $\alpha=.78$, mesleki gelişme ve olanakları değerlendirme $\alpha=.86$; meslekte görev ve yetki sınırı $\alpha=.86$ olarak bulundu. Ölçeğin sorumlu yazarından yazılı olarak izin alınmıştır.

Verilerin Değerlendirilmesi

Araştırma sonucunda elde edilen veriler Statistical Package for Social Sciens (SPSS-24,0) programı kullanılarak analiz edildi. Veriler için araştırmaya katılan ebelerin sayısı esas alınarak her bir soru için tanımlayıcı istatistikler olan mutlak ve yüzde değerleri gösteren frekans tabloları hazırlanmıştır. Verilerin normal dağılıma uygunluğu Shapiro-Wilk normallik testi ile değerlendirildi. Veriler normal dağılıma uymadığı için iki bağımsız değişkenin karşılaştırılmasında Mann-Whitney U Testi, üç ve daha fazla bağımsız değişkenin karşılaştırılmasında Kruskal Wallis Testi kullanıldı. Post-hoc analizler için Games-Howell Testi kullanıldı. Değişkenler arasındaki ilişkiyi belirlemek için Spearman Korelasyon analizi yapıldı. Analiz sonuçları .05 anlamlılık düzeyi üzerinden değerlendirildi.

Araştırmanın Etik Yönü

Araştırmanın yapılabilmesi için XXX Sağlık Bilimleri Fakültesi Girişimsel Olmayan Klinik Çalışmalar Etik Kurulu’ndan 27.10.2022 tarihli toplantıdan 87 sayılı etik kurul izni alınmıştır. Araştırmaya katılan ebelerden öncelikle Google Forms çevrimiçi anket üzerinden bilgilendirilmiş onam formu okunması istenmiş olup “çalışmaya katılmayı kabul ediyorum” seçeneğini seçen ebeler dahil edilmiştir. Çalışma süresince Helsinki Bildirgesine uyulmuştur.

BULGULAR

Katılımcıların yaş ortalamaları $26,89 \pm 4,03$; ebe olarak çalıştıkları yılların ortalamaları $4,15 \pm 3,48$; aktif çalıştıkları süreçte çalıştıkları birim sayısı ortalamaları $3,56 \pm 3,20$ (min:0-max:20); şuan çalıştıkları kurumdaki birim değişikliklerinin ortalamaları ise $2,14 \pm 2,79$ (min:0-max:15) olduğu belirlendi. Çalışmaya katılan ebelerin %93,5'inin (n=143) lisans mezunu olduğu, %50,3'ünün (n=77) gelirinin giderine eşit olduğu saptandı. Ebelerin, mesleklerini daha çok mezun olduktan sonra iş sıkıntısı yaşamamak (%29,4; n=45) ve ebelik mesleğine ilgi duydukları (%29,4; n=45) için tercih ettikleri belirlendi. Çalışmaya katılan ebelerin, %96,7'sinin (n=148) aileleri tarafından ebe olmaları desteklenirken %89,5'inin de (n=137) arkadaşları tarafından ebe olmaları desteklendiği bulundu. Ebelerin %93,5'i (n=143) maaşların yetersiz olduğunu belirtti. Ebelerin 59,5'u (n=91) güncel bir literatürü takip ettikleri; %64,7'si (n=99) ve %93,5'ü (n=143) herhangi bir derneğe üye olmadıkları bulundu. Çalışmaya katılan ebeler 64,7'si (n=99) rotasyon şeklinde çalıştıklarını (gündüz ve gece) belirtti.

Çalışmaya katılan ebelerin, ebelik aidiyet ölçeği toplam puan ortalaması $90,2 \pm 15,73$, duygusal aidiyet alt boyutu puan ortalaması $28,47 \pm 5,86$, mesleki rol ve sorumluluklarını yerine getirme alt boyutu puan ortalaması $28,70 \pm 4,99$, mesleki gelişme ve olanakları değerlendirme alt boyutu puan ortalaması $19,92 \pm 4,19$ ve meslekte görev ve yetki sınırı alt boyutu puan ortalaması $13,11 \pm 2,42$ olarak belirlendi (Tablo 1).

Tablo 1: Ebelerin Sosyodemografik ve Tanımlayıcı Bilgileri İle Ebelik Aidiyet Ölçeği Toplam Puan Ortalamalarının Dağılımı

Değişkenler	n(153)	%
Eğitim Durumu		
Lisans (16 yıl)	143	%93,5
Yüksek lisans (18 yıl)	10	%6,5
Gelir Durumu		
Gelir giderimden az	67	%43,8
Gelir giderime eşit	77	%50,3
Gelirim giderimden fazla	9	%5,9
Ebelik Mesleğini Tercih Etme Nedeni		
Mezun olduktan sonra iş sıkıntısı yaşamamak için	45	%29,4
Ailem istediği için	17	%11,1
Ebelik mesleğine ilgi duyduğum için	45	%29,4
Sevdiğim için	25	%16,3
Puanım bu bölüme yettiği için	19	%12,4
Diğer	2	%1,3
Maaş Yeterliliği Durumu		
Evet	10	%6,5
Hayır	143	%93,5
Ebe Olmayı Ailenin Destekleme Durumu		
Evet	148	%96,7
Hayır	5	%3,3
Ebe Olmayı Arkadaşların Destekleme Durumu		
Evet	137	%89,5
Hayır	16	%10,5
Herhangi Bir Dernek Üyeliği		
Evet	10	%6,5
Hayır	143	%93,5
Güncel Literatür Takibi		
Evet	91	%59,5
Hayır	62	%40,5
Kurumdaki Çalışma Şekli		
Sabit	54	%35,3

Rotasyon	99	%64,7
	Ort±SD(min-max)	
Yaş	26,89±4,03 (min:22-max:40)	
Çalışma Yılı	4,17±3,43 (min:1-max:17)	
Çalıştığınız Hastanedeki Birim Değişikliği Sayınız	2,14±2,79 (min:0-max:15)	
Toplam Çalışmakta Olduğunuz Sürede Birim Değişikliği Sayınız	3,56±3,20 (min:0-max:20)	
Ebelik Aidiyet Ölçeği Toplam Puan Ortalaması	90,2±15,73 (min:22-max:110)	
Duygusal Aidiyet Alt Boyutu Puan Ortalaması	28,47±5,86 (min:7-max:35)	
Mesleki Rol ve Sorumlulukları Yerine Getirme Alt Boyutu Puan Ortalaması	28,70±4,99 (min:7-max:35)	
Mesleki Gelişme ve Olanakları Değerlendirme Alt Boyutu Puan Ortalaması	19,92±4,19 (min:5-max:25)	
Meslekte Görev ve Yetki Sınırı Alt Boyutu Puan Ortalaması	13,11±2,42 (min:3-max:15)	
<i>ORT: Ortalama, SS: Standart Sapma, n: Sayı, %: Yüzde</i>		

Tablo-2' de belirtilen bulgulara bakıldığında, çalışmaya dahil edilen ebelerin ebelik aidiyet ölçeği ve mesleki rol ve sorumluluklarını yerine getirme alt boyutu puan ortalaması ile eğitim durumu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulundu ($p<.05$). Eğitim düzeyi arttıkça bireylerin ebelik aidiyet ölçeği ve mesleki rol ve sorumluluklarını yerine getirme alt boyutu puan ortalamaları azalmaktadır. Ebelik aidiyet ölçeği ve ölçeğin tüm alt boyutları puan ortalaması ile ebelik mesleğini tercih etme nedenleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptandı ($p<.05$). Ebelik mesleğini mezun olduktan sonra iş sıkıntısı yaşamamak için tercih eden katılımcıların ebelik aidiyet puan ortalamaları anlamlı olarak daha yüksektir ($p<.001$).

Bireyin ebe olmasının ailesi ve arkadaşları tarafından desteklenmesi ebelik aidiyet ölçeği ve ölçeğin tüm alt boyutları puan ortalaması arasında anlamlı bir fark vardır ($p<.05$). Aile ve arkadaşları tarafından destek gören ebelerin aidiyet düzeyleri istatistiksel olarak daha yüksektir.

Mesleki gelişme ve olanakları değerlendirme ve meslekte görev ve yetki sınırı alt boyutu puan ortalaması ile maaş yeterliliği durumu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptandı ($p<.05$). Maaş durumunu yeterli bulan ebelerin mesleki gelişme ve olanakları değerlendirme ve meslekte görev ve yetki sınırı alt boyutu puan ortalamaları daha yüksektir.

Çalışmaya katılan ebelerin herhangi bir derneğe üye olması ebelik aidiyet ölçeği ve mesleki rol ve sorumluluklarını yerine getirme alt boyutu puanları istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde etkilediği görülmektedir.

Ebelerden güncel literatürü takip edenlerin ebelik aidiyet ölçeği ve ölçeğin tüm alt boyutları puan ortalaması arasında anlamlı bir fark vardır ($p<.05$). Ebelerin buldukları kurumda çalışma şekli ile duygusal aidiyet toplam puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark belirlendi. Bu fark ise kurumda sabit çalışan ebelerin rotasyon şeklinde çalışan ebelere göre duygusal aidiyet toplam puanlarının daha yüksek olmasından kaynaklanmaktadır ($p=.05$) (Tablo 2).

Tablo 2: Ebelerin Sosyodemografik ve Tanımlayıcı Bilgileri İle Mesleki Aidiyet Ölçeği ve Alt Boyutları Toplam Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması (N=153)

Değişkenler		Ebelik Aidiyet Ölçeği Toplam Puan Ortalaması	Duygusal Aidiyet Toplam Alt Boyutu Puan Ortalaması	Mesleki Rol ve Sorumluluklar ı Yeri Getirme Toplam Alt Boyutu Puan Ortalaması	Mesleki Gelişme ve Olanakları Değerlendirm e Alt Boyutu Puan Ortalaması	Meslekte Görev ve Yetki Sınırı Alt Boyutu Puan Ortalaması
Eğitim Durumu	Lisans (16 yıl)	90,74±14,89	28,25±5,95	28,83±4,8	20,08±4,01	13,17±2,33
	Yüksek lisans (18 yıl)	82,7±24,7	31,5±3,37	26,8±7,25	17,7±6,07	12,3±3,56
Z		-2,286	-1,744	-1,981	-1,705	-1,239
p		.022*	.081	.048*	.088	.215
Ebelik Mesleğini Tercih Etme Nedeni	Mezun olduktan sonra iş sıkıntısı yaşamamak için ^a	92,88±14,09	30,6±4,15	29,73±3,26	20,86±3,1	13,4±1,78
	Ailem istediği için ^b	94,70±12,37	28,17±6,98	28,88±6,64	20,82±4,99	13,58±2,69
	Ebelik mesleğine ilgi duyduğum için ^c	87,73±15,37	27,6±5,64	27,8±4,73	19,6±4,32	12,64±2,47
	Sevdiğim için ^d	91,72±13,18	28,72±5,09	29,8±4,17	19,28±3,70	13,44±2,04
	Puanım bu bölüme yettiği için ^e	82,21±22,56	25,42±8,28	26,57±7,37	18,42±5,55	12,73±3,61
	Diğer ^f	105±0,7	28,5±3,53	31±4,24	21±5,65	13±2,82
X²		42,076	39,852	18,114	33,842	19,560
p		<.001**	<.001**	.003**	<.001**	.002**
		a>c>d***	f>a>c>d***	a>d***	d>c>a***	d>c>a***
Ebe Olmayı Ailenin Destekleme Durumu	Evet	90,64±15,77	28,76±5,52	28,81±4,72	20,09±3,99	13,19±2,30
	Hayır	77,8±7,88	19,8±9,36	25,6±10,64	15±7,21	10,8±4,6
Z		-2,531	-2,363	-2,032	-1,993	-2,255
p		.01*	.018*	.042*	.046*	.024*
Ebe Olmayı Arkadaşlarının Destekleme Durumu	Evet	91,77±15,77	28,89±5,42	28,97±4,50	20,2±3,93	13,21±2,2
	Hayır	77,12±8,23	24,81±8,13	26,43±7,88	17,56±5,57	12,31±3,85
Z		-4,812	-4,065	-3,916	-4,148	-4,092
p		<.001*	<.001*	<.001*	<.001*	<.001*

Maaş Yeterliliği Durumu	Evet	83,2±22,20	32,1±2,99	30,9±2,99	20±2,44	14,4±0,96
	Hayır	90,71±15,16	28,21±5,93	28,55±5,07	19,78±4,75	13,02±2,47
Z		-1,392	-1,237	-0,404	-1,957	-2,129
p		.164	.216	.686	.05*	.03*
Herhangi Bir Dernek Üyeliği	Evet	99,1±8,43	32,1±2,99	30,9±2,99	22±2,44	14,4±0,96
	Hayır	89,60±15,95	28,21±5,93	28,55±5,07	19,78±4,25	13,02±2,47
Z		-2,205	-1,504	-3,057	-1,656	-0,610
p		.027*	.133	.002*	.098	.542
Güncel Literatür Takibi	Evet	93,91±15,46	29,13±5,48	28,76±4,76	20,60±3,83	13,20±2,22
	Hayır	84,8±14,61	27,5±6,30	28,61±5,34	18,93±4,52	12,98±2,70
Z		-5,035	-4,687	-2,054	-5,102	-2,668
p		.001*	.001*	.040*	.001*	.008*
Kurumdaki Çalışma Şekli	Sabit	91,90±14,2	29,87±5,32	29,27±4,55	20,62±3,75	13,37±2,13
	Rotasyon	89,30±16,5	27,70±6,03	28,39±5,20	19,54±4,38	12,97±2,57
Z		-1,072	-1,957	-1,604	-1,563	-0,738
p		.284	.05*	.109	.118	.461

*Mann-Whitney-U Test, **Kruskal Wallis Test, ***Post Hoc Games-Howell $p < .05$

Ebelerin, ebelik mesleği tercih etme nedenlerine bakıldığında ebelik aidiyet ölçeği ve ölçeğin tüm alt boyutları puan ortalaması arasında anlamlı bir fark saptandı (sırasıyla, $H(X)=42,076$, $p < .001$; $H(X)=39,852$, $p < .001$; $H(X)=18,114$, $p = .003$; $H(X)=33,842$, $p < .001$; $H(X)=19,560$, $p = .002$). Bu farkların hangi iki grup arasında olduğunu anlamak için Post-hoc test uygulandı. Ebelerin, ebelik aidiyet ölçeği ve ölçeğin tüm alt boyutları puan ortalaması ile ebelik mesleğini tercih etme nedenleri arasındaki farklılara bakıldığında, sırasıyla, ebelik mesleğinden mezun olduktan sonra iş sıkıntısı yaşamaması, ebelik mesleğini sevmesi ve ailesinin istediği için ebelik mesleğini tercih ettiği bulundu.

Katılımcıların, ebelik aidiyet ölçeği ve ölçeğin tüm alt boyutları puan ortalaması ile ebelik mesleğini tercih etme nedenlerine bakıldığında sırasıyla ebelik mesleğini mezun olduktan sonra iş sıkıntısı yaşamamak, sevdiği ve ailesi isteği için tercih ettiği bulundu (Tablo 2).

Katılımcıların ebelik aidiyet ölçeği toplam puan ortalaması ile alt boyutları arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla Spearman korelasyon analizi yapıldı. Analiz öncesinde Shapiro-Wilk' in testi ($p > .05$) ile değişkenlerin normal dağılıma uygun olmadığı belirlendi. Değişkenler arasında doğrusal bir ilişki vardı ve uç değer yoktu. Analiz sonucunda ebelik aidiyet ölçeği toplam puan ortalaması ile duygusal aidiyet toplam puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı güçlü derece pozitif yönde doğrusal bir ilişki olduğu bulundu ($r = .895$, $p < .001$). Ebelik aidiyet ölçeği toplam puan ortalaması ile mesleki rol ve sorumlulukları yerine getirme toplam puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı güçlü pozitif yönde doğrusal bir ilişki olduğu bulundu ($r = .779$, $p < .001$). Ebelik aidiyet ölçeği toplam puan ortalaması ile mesleki gelişme ve olanakları değerlendirme toplam puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı güçlü pozitif yönde doğrusal bir ilişki olduğu bulundu ($r = .881$, $p < .001$). Ebelik aidiyet ölçeği toplam puan ortalaması ile meslekte görev ve yetki sınırı değerlendirme toplam puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı güçlü pozitif yönde doğrusal bir ilişki olduğu bulundu ($r = .719$, $p < .001$). (Tablo 3).

Tablo 3. Ebelerin Sürekli Değişkenleri İle Ebelik Aidiyet Ölçek ve Alt Boyutları Toplam Puan Ortalamalarının Korelasyonu (N=153)

Değişkenler		Eğitim Durumu	Ebelik Aidiyet Ölçeği Toplam Puan Ortalaması	Duygusal Aidiyet Toplam Alt Boyutu Puan Ortalaması	Mesleki Rol ve Sorumlulukları Yeri Getirme Toplam Alt Boyutu Puan Ortalaması	Mesleki Gelişme ve Olanakları Değerlendirme Alt Boyutu Puan Ortalaması	Meslekte Görev ve Yetki Sınırı Alt Boyutu Puan Ortalaması
Eğitim Durumu	r	1.000	.185*	.141	.161*	.138	.100
	p	-	.022	.081	.047	.088	.217
Ebelik Aidiyet Ölçeği Toplam Puan Ortalaması	r	.185*	1.000	.895**	.779**	.881**	.719**
	p	.022	-	<.001	<.001	<.001	<.001
Duygusal Aidiyet Toplam Alt Boyutu Puan Ortalaması	r	.141	.895**	1.000	.575**	.732**	.582**
	p	.081	<.001	-	<.001	<.001	<.001
Mesleki Rol ve Sorumlulukları Yeri Getirme Toplam Alt Boyutu Puan Ortalaması	r	.161*	.779**	.575**	1.000	.562**	.504**
	p	.047	<.001	<.001	-	<.001	<.001
Mesleki Gelişme ve Olanakları Değerlendirme Alt Boyutu Puan Ortalaması	r	.138	.881**	.732**	.562**	1.000	.609**
	p	.088	<.001	<.001	<.001	-	<.001
Meslekte Görev ve Yetki Sınırı Alt Boyutu Puan Ortalaması	r	.100	.719**	.582**	.504**	.609**	1.000
	p	.217	<.001	<.001	<.001	<.001	-

Spearman Korelasyon Testi * .05 ** .01 düzeyinde anlamlıdır.

TARTIŞMA

Bir mesleğe duyulan aidiyet duygusu bireyin iş tatminini olumlu yönde etkilemektedir. Mesleki aidiyetinin artması bireylerin özgüvenlerinin artmasına, stres faktörleriyle daha kolay başa çıkmasına ve daha başarılı olmasına katkı sağlamaktadır (Fitzgerald, 2020). Ebelik mesleği gibi mesleklerin klinik ortamlarda mesleki aidiyetlerinin güçlü olması ebelik bakımın kalitesini olumlu yönde etkileyecektir (Rasmussen ve ark. 2018). Bu bağlamda, bireylerin mesleklerini isteyerek seçmiş olmaları ve/ veya mesleklerini severek yapmaları mesleki aidiyetlerinin artması açısından oldukça önemlidir (Bilgiç, 2022).

Ebelik aidiyet ölçeğinden alınabilecek en yüksek puan 110' dur. Çalışmaya dahil edilen ebelerin, ebelik aidiyet ölçeği puan ortalamaları 90,2±15,73 (min:22-max:110) olarak bulunmuştur. Ayrıca çalışmaya dahil edilen ebelerin yaş ortalamaları 26,89±4,03' dir. Türkiye' de yapılan diğer çalışmalarda ebelik aidiyet ölçeği puan ortalamaları ve yaş ortalamaları sırasıyla, Bilgiç (2022) yaptığı çalışmada 96,37±18,22 (min:22-max:110), 24,54±3,74; Ünver ve ark., (2022) yaptıkları çalışmada

85,19 ± 13,95 (min:38-max:105), 29,07 ± 6,15; Baskaya ve ark., (2020) yaptıkları çalışmada 82,76±15,34 (min:22-max:109), 37,48 ± 7,58 olarak bulmuştur (Baskaya ve ark. 2020; Bilgiç, 2022; Ünver ve ark. 2022). Ebeler için ebelik aidiyet ölçeği puan ortalamalarındaki farklılıklara bakıldığında, çalışmaya katılan ebelerin yaş ortalamaları azaldıkça puan ortalamalarının arttığı görülmüştür. Bu bulgu literatürdeki çalışmalarla paralellik göstermektedir (Baskaya ve ark. 2020; Aktürk ve ark., 2021; Bilgiç, 2022; Ünver ve ark. 2022).

Aidiyet duygusu, bireylerin sosyal çevresi tarafından kabul edilme ve dahil edilme gibi durumları içermektedir. Bireylerin, aidiyet duygusu sosyal destekle artmakta olduğu bilinmektedir. Ayrıca bireylerin başkaları tarafından önemsenme ve değer görmesi bu durumu desteklemektedir (Michalski ve ark. 2020). Özellikle iş ortamında yöneticiler veya çalışma arkadaşları tarafından verilen destek bireyin olumlu duygularının artmasına katkı sağlar (Ünver ve ark. 2022). Bu çalışmada, ebelerin, aileleri veya arkadaşları tarafından ebe olmalarının desteklenmesi aidiyet düzeylerinin olumlu yönde etkilediği belirtilmiştir.

İş ortamı, insan çabasının en önemli alanlarından biridir. Bireylerin, mesleğe karşı olumlu duygular hissetmesi bu çabasının verimli olmasına katkı sağlamaktadır (Jasiński ve Derbis, 2022). Çalışmaya katılan ebelerin, ebelik mesleğini tercih etme nedenleri arasında ebelik mesleğine ilgi duydukları için tercih ettikleri bulunmaktadır. Bu doğrultuda literatüre bakıldığında, Aktürk ve ark. (2021) yaptıkları çalışmada da, ebelerin ebelik mesleğini daha çok isteyerek ve araştırarak tercih ettiklerini belirtmişlerdir (Aktürk ve ark., 2021). Bireylerin mesleklerini isteyerek tercih etmeleri mesleğe karşı olumlu duygularının oluşmasına katkı sağlamaktadır (McKenna ve ark., 2013; Çelebi ve Nuray, 2023). Ayrıca bu çalışmada mesleklerine ilgi duydukları için tercih eden ebelerini ebelik aidiyet puan ortalamalarının yüksek olduğu bulunmuştur. Bu bulgu, Aktürk ve ark. (2021) yaptıkları çalışmayla paralellik göstermektedir.

Çalışmada, mesleki rol ve sorumlulukları yeri getirme toplam alt boyutu puan ortalaması ile eğitim durumu arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. Literatüre bakıldığında lisans eğitiminin mesleki rol ve sorumlulukları yerine getirmesinde etkili olduğu beklenmesine rağmen bu duruma paralel bir sonuç bulunamamıştır (Baskaya ve ark., 2020). Gümüşdaş ve ark. (2021) yaptıkları çalışmada ise eğitim durumunun ebelerin mesleki rol ve sorumlulukları yeri getirmede etkisinin olmadığı belirtilmiştir (Gümüşdaş ve ark. 2021). Baskaya ve ark. (2020) yaptıkları çalışmada, lise ve önlisans mezunu olan ebelerin, lisans ve lisansüstü olan ebelere göre mesleki gelişme olanaklarını değerlendirme alt boyutu ortalaması istatistiksel olarak anlamlı derece düşük bulunmasına rağmen bu çalışmaya katılan ebelerin eğitim durumları ile mesleki gelişme olanaklarını değerlendirme alt boyutu ortalamaları arasında herhangi bir fark bulunmamıştır (Baskaya ve ark., 2020). Ayrıca çalışmaya katılan ebelerin meslekte görev ve yetki sınırı alt boyutu puan ortalamaları 13,11±2,42 olarak bulunmuş ve eğitim durumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır. Baskaya ve ark. (2020) yaptıkları çalışmada da meslekte görev ve yetki sınırı alt boyutu puan ortalamaları lisans mezunu ve lisansüstü mezunu ebeler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmadığı için çalışmaya paralel bir bulgudur (Baskaya ve ark. 2020).

Maaş durumu bireylerin motivasyonunu önemli derecede etkilemektedir. Maaşların son derece düşük veya ekonomik duruma göre öngörülemez olduğu ortamlarda bireylerin motivasyonları olumsuz yönde etkilenmektedir. Bu durum ebelerin günlük hayatını yönetmede ciddi zorluklarla karşılaşmasına sebep olmakta ve mesleğin düşük statüde olduğunu düşündürmektedir (Bogren ve ark. 2020). Dünya Sağlık Örgütü (WHO), sağlıkta motivasyonun artırılması ve uygun koşulların sağlanması için temel olarak uygun ücretlendirilmenin önemini vurgulamaktadır (WHO, 2021). Çalışmaya katılan ebelerin de maaş yeterliliği durumu sorgulandığında %93,5 (n=143)' in maaş durumunu yetersiz olduğunu belirtmişlerdir. Ebelerin mesleki gelişme ve olanakları değerlendirme ve meslekte görev ve yetki sınırı alt boyutları puan ortalamaları ile maaş yeterliliği durumu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur. Bu bağlamda, ebelerin maaş durumu çalışma motivasyonlarını etkileyerek ebelik aidiyeti duyguları üzerinde olumsuz bir durum yaratmaktadır (Toker ve ark., 2020; Gümüşdaş ve ark., 2021) Dernekler, ebelik mesleğinin hayati bir bileşeni olarak tanımlanmaktadır ve profesyonel meslekler için kilit taşıdır. Bu kurumlar tarafından sunulan ve güncel literatür doğrultusunda oluşturulan hizmet öncesi ve hizmet içi eğitimler ebelerin mesleki rollerine ilişkin bilgi ve becerilerinin artırılmasına katkı sağlar (Sandwell ve ark. 2018). Bu çalışmaya dahil edilen ebelerin %6,5'i (n=10) herhangi bir derneğe üye olduğunu, %59,5'i (n=91) de güncel literatürü takip ettiğini belirtmiştir. Dernek üyeliği olan ebelerin ebelik aidiyet ölçeği ve mesleki rol ve sorumlulukları yeri getirme toplam alt boyutu puan ortalaması

istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Bir ebenin herhangi bir derneğe üye olması ebelik aidiyet duygusunu arttıracaklarını düşündürmektedir. Ayrıca mesleği icra ederken güncel literatürün takip edilmesi bireylerin bilgi birikimini arttıracaktır. Ebelik aidiyet ölçeği ve tüm alt boyutlarının ortalama puanları ile güncel literatür takibi istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur.

Stoll ve Gallagher (2019) yaptıkları çalışmada, vardiyalı çalışma sisteminin bir süre sonra ebelerin mesleği bırakmayı düşünmesine yol açtığını ifade edilmiştir. Bu çalışmada, vardiyalı çalışan ebelerin duygusal aidiyet alt boyutu puan ortalamasının sabit vardiyada çalışan ebelere göre düşük olduğu bulunmuştur. Bu durum ebelerin tükenmişlik düzeylerini olumsuz etkileyerek mesleği bırakmalarına sebep olmaktadır (Stoll ve Gallagher, 2019).

SONUÇ VE ÖNERİLER

Çalışmaya dahil edilen ebelerin mesleki aidiyet duygularının yüksek olduğu ve ebelik mesleğini tercih etme nedenleri, aile veya arkadaşları tarafından ebe olmasının desteklenmesi ve güncel literatür takibi ile ebelik aidiyet duygusu arasında ilişki olduğu bulunmuştur. Çalışmaya dahil edilen ebelerin, ebelik mesleğini seçme nedenlerine bakıldığında daha çok mezun olduktan sonra iş sıkıntısı yaşamamak ve ebelik mesleğini ilgi duyduğu için tercih ettikleri bulunmasına rağmen ebelik mesleğini sevdiği için tercih edenlerin ebelik aidiyetlerin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca ebelerin yaşı arttıkça ebelik aidiyeti puanlarının azaldığı görülmüştür. Ebelerin hizmet öncesi ve hizmet içi eğitimlerinin artırılması değişen ve gelişen ebelik mesleğine uyumlarının sağlanması açısından önemlidir. Bu bağlamda verilecek eğitimlerin sürekliliği sağlanması ebelerin mesleki aidiyetlerini arttıracak ve bu bulgunun ortadan kalkmasına katkı sağlayacaktır. Ayrıca ebelerin sürekli değişen ve gelişen ebelik mesleğini takip etmesi amacıyla güncel literatürü düzenli olarak takip etmesi mesleki bilgi ve birikimlerini arttırarak mesleki aidiyetlerinin arttırılmasına katkı sağlayacaktır. Bunun yanında ebelerin mesleki bilgi, deneyim ve birikimleri paylaşacağı ve diğer akranlarıyla iletişim kurarak yenilikleri takip edeceği derneklerin varlığı da ebelik mesleğine aidiyeti arttırılmasına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Ebelerin, ebelik aidiyetlerini daha iyi kavramak için kalitatif çalışmalar veya kesitsel çalışmalar yapılması önerilmektedir.

Teşekkür:

Bu çalışmaya katılmayı kabul ebelere teşekkür ederiz.

Çıkar Çatışması:

Yazarlar, çıkar çatışması olmadığını beyan etmişlerdir.

Finansal Destek:

Bu çalışma, herhangi finansal destek veya hibe almamıştır.

Yazar Katkıları

Plan, tasarım: ZDKY, AÖ, GGS, FGM; Gereç, yöntem ve veri toplama: ZDKY, AÖ, FGM; ; Veri analizi ve yorumlar: ZDKY, AÖ; ; Yazım ve düzeltmeler: ZDKY, AÖ, GGS, FGM.

KAYNAKLAR

- Aktürk, S. O., Kızılkaya, T., Çelik, M., Yılmaz, T. (2021). Ebelik bölümü son sınıf öğrencilerinin mesleki aidiyet düzeyleri ve etkileyen faktörler: kesitsel bir çalışma. *Ebelik Ve Sağlık Bilimleri Dergisi*, 4(1), 23-33.
- Aljondi, R., Alghamdi, S. S., Alyanbawi, S., Alghamdi, A., Alshomrani, B., Awan, Z., Sulieman, A. (2022). Job belonging among healthcare workers in radiology departments in Saudi Arabia. *Journal of Radiation Research and Applied Sciences*, 15(3), 103-108.
- Baghbani, R., Rakhshan, M., Zarifsanaiy, N., Nemati, R., & Daneshi, S. (2022). Comparison of the effectiveness of the electronic portfolio and online discussion forum methods in teaching professional belonging and ethical behaviors to nursing students: a randomized controlled trial. *BMC Medical Education*, 22(1), 618.
- Baskaya, Y., Sayiner, F. D., Filiz, Z. (2020). How much do I belong to my profession? A scale development study: Midwifery Belonging Scale. *Health Care for Women International*, 41(8), 883-898.
- Bilgiç, F. Ş. (2022). Ebelerin Mesleki Aidiyetlerinin İncelenmesi: Kesitsel Bir Çalışma. *İzmir Katip Çelebi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 7(1), 69-75.

- Bogren, M., Grahn, M., Kaboru, B. B., Berg, M. (2020). Midwives' challenges and factors that motivate them to remain in their workplace in the Democratic Republic of Congo—an interview study. *Human resources for health*, 18(1), 1-10.
- Chiara, P., Luca, C., Annalisa, P., Chiara, R. (2019). Emotional exhaustion among healthcare professionals: the effects of role ambiguity, work engagement and professional commitment. *Acta Bio Medica: Atenei Parmensis*, 90(Suppl 6), 60.
- Cull, J., Hunter, B., Henley, J., Fenwick, J., Sidebotham, M. (2020). "Overwhelmed and out of my depth": responses from early career midwives in the United Kingdom to the Work, Health and Emotional Lives of Midwives study. *Women and Birth*, 33(6), e549-e557.
- Çelebi, E., & Nuray, K. (2023). Ebelik öğrencilerinin klinik ortamlarda aidiyet duygusu deneyimleri: nitel bir çalışma. *Gevher Nesibe Journal Of Medical And Health Sciences*, 8(2), 327-338.
- Çevik, A., Sultan, A. (2021). Ebelik bölümü öğrencilerinin liderlik yönelimleri ile ebelik mesleğine aidiyet durumları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Kadın Sağlığı Hemşireliği Dergisi*, 7(3), 182-196.
- Fenwick, J., Sidebotham, M., Gamble, J., Creedy, D. K. (2018). The emotional and professional wellbeing of Australian midwives: a comparison between those providing continuity of midwifery care and those not providing continuity. *Women and Birth*, 31(1), 38-43.
- Fitzgerald, A. (2020). Professional identity: A concept analysis. In *Nursing Forum* (Vol. 55, No. 3, pp. 447-472).
- Fultz, A. R., Walker, M., Lengerich, A., Bugajski, A. (2018). Radiologic technologists' job satisfaction: A look at work environment, communication, and leadership. *Radiologic Technology*, 89(6), 536-540.
- Gümüşdaş, M., Lazoğlu, M., Apay, S. E. (2021). X ve Y kuşağındaki ebelerin mesleki bağlılıklarının karşılaştırılması. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetim Dergisi*, 8(1), 77-85.
- Jasiński, A. M., Derbis, R. (2022) Social support at work and job satisfaction among midwives: The mediating role of positive affect and work engagement. *Journal of Advanced Nursing*, 79(1),149-160.
- International Confederation of Midwives (ICM). (2017). International Definition of the Midwife.1. <https://www.internationalmidwives.org/our-work/policy-and-practice/icm-definitions.html>
- Kruk, M. E., Gage, A. D., Arsenault, C., Jordan, K., Leslie, H. H., Roder-DeWan, S., Pate, M. (2018). High-quality health systems in the Sustainable Development Goals era: time for a revolution. *The Lancet global health*, 6(11), e1196-e1252.
- McKenna, L., Gilmour, C., Biro, M. A., McIntyre, M., Bailey, C., Jones, J., McLelland, G. (2013). Undergraduate midwifery students' sense of belongingness in clinical practice. *Nurse Education Today*, 33(8), 880-883.
- Michalski, C. A., Diemert, L. M., Helliwell, J. F., Goel, V., Rosella, L. C. (2020). Relationship between sense of community belonging and self-rated health across life stages. *SSM-population health*, 12, 100676.
- Rasmussen, P., Henderson, A., Andrew, N., Conroy, T. (2018) Factors influencing registered nurses' perceptions of their professional identity: An integrative literature review. *Journal Contine Education Nurse*, 49(5), 225-232.
- Saadatbakht, M., Ahmadi, A., Mehdizadeh Zare Ansari, A., Azizzade Forouzi, M., Jahani, Y. (2019). The Effectiveness of Group Counseling with Emphasis on Communication Skills on Midwifery Students' Sense of Belonging in Clinical Settings. *Strides in Development of Medical Education*, 16(1).
- Sandwell, R., Bonser, D., Hebert, E., Kilroy, K., Leshabari, S., Mwanga, F., Moritz, A. (2018). Stronger together: midwifery twinning between Tanzania and Canada. *Globalization and health*, 14(1), 1-10.
- Shibanuma, A., Ansah, E. K., Kikuchi, K., Yeji, F., Okawa, S., Tawiah, C., Ghana EMBRACE Implementation Research Project Team. (2021). Evaluation of a package of continuum of care interventions for improved maternal, newborn, and child health outcomes and service coverage in Ghana: A cluster-randomized trial. *PLoS medicine*, 18(6), e1003663.
- Singer, D. L., Baker, K. A., Sapp, A. (2022). Belongingness in undergraduate/pre-licensure nursing students in the clinical learning environment: a scoping review. *Nurse Education in Practice*, 103422.
- Stoll, K., Gallagher, J. (2019). A survey of burnout and intentions to leave the profession among Western Canadian midwives. *Women and Birth*, 32(4), e441-e449.
- Warshawsky, N. E., Caramanica, L., Cramer, E. (2020). Organizational support for nurse manager role transition and onboarding: strategies for success. *JONA: The Journal of Nursing Administration*, 50(5), 254-260.
- World Health Organization (WHO) (2021). Health Promotion Glossary of Terms 2021.
- Toker, E., Turan, Z., Seçkin, Z. (2020). Bir Hastanede çalışan ebelerin mesleki örgütlenme durumu, iş doyumunu ve tükenmişlik düzeylerinin belirlenmesi. *Sağlık ve Toplum*, 20(1), 88-97.
- Ünver, H., Küçükkelepçe, D. Ş., Ünver, Z. (2022). Ebelerde Mesleki Aidiyetin Profesyonel Değer Tutumuna Etkisi. *Turkish Journal of Family Medicine and Primary Care*, 16(1), 8-15.
- Vaičienė, V., Blaževičienė, A., Macijauskienė, J., Sidebotham, M. (2022). The prevalence of burnout, depression, anxiety and stress in the Lithuanian midwifery workforce and correlation with sociodemographic factors. *Nursing Open*, 9(4), 2209-2216.
- Yarıcı, F., Vurğaç, B. A. (2022) The relationship of between the covid-19 pandemic and professional belonging levels of student midwives. *Cyprus Journal Medical Science*, 7(2), 234-240.