

T. C.
MERSİN ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EBELİK ANABİLİM DALI

EBELİK BÖLÜMÜ ÖĞRETİM ÜYELERİNİN BAKIŞ AÇISINDAN
TÜRKİYE’ DE EBELİK MESLEĞİNİN PROFESYONELLEŞME
SÜRECİNDEKİ SORUNLAR VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ

Sevil GÜNER

YÜKSEK LİSANS TEZİ

DANIŞMAN

Yrd. Doç. Dr. Mine YURDAKUL

Doç. Dr. Nalan YETİM

MERSİN – 2012

T. C.
MERSİN ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EBELİK ANABİLİM DALI

EBELİK BÖLÜMÜ ÖĞRETİM ÜYELERİNİN BAKIŞ AÇISINDAN
TÜRKİYE’ DE EBELİK MESLEĞİNİN PROFESYONELLEŞME
SÜRECİNDEKİ SORUNLAR VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ

Sevil GÜNER

YÜKSEK LİSANS TEZİ

DANIŞMAN

Yrd. Doç. Dr. Mine YURDAKUL

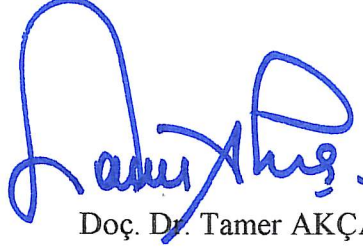
Doç. Dr. Nalan YETİM

Tez No: 216

MERSİN – 2012

Mersin Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü

Ebelik Yüksek Lisans Programı çerçevesinde yürütülmüş olan “Ebelik Bölümü Öğretim Üyelerinin Bakış Açısından Türkiye’ de Ebelik Mesleğinin Profesyonelleşme Sürecindeki Sorunlar ve Çözüm Önerileri” başlıklı çalışma, jürimiz tarafından Yüksek Lisans tezi olarak kabul edilmiştir.



Doç. Dr. Tamer AKÇA

Mersin Üniversitesi

Jüri Başkanı

Tez Savunma Tarihi: 27.06.2012



Yrd. Doç. Dr. Mine YURDAKUL

Mersin Üniversitesi

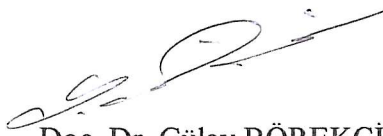
Jüri Üyesi



Doç. Dr. Nafan YETİM

Mersin Üniversitesi

Jüri Üyesi



Doç. Dr. Gülay BÖREKÇİ

Mersin Üniversitesi

Jüri Üyesi



Yrd. Doç. Dr. Sultan ALAN

Çukurova Üniversitesi

Jüri Üyesi

Bu tez, Enstitü Yönetim Kurulunun 10.07.2012 tarih ve 2012/195. sayılı kararı ile kabul edilmiştir.



Prof. Dr. Ülke TÖMELEKOĞLU



TEŞEKKÜR

Yüksek lisans eğitimim ve tez çalışmam süresince değerli katkılarından dolayı tez danışmanım Sayın Yrd. Doç. Dr. Mine YURDAKUL' a,

Tez çalışmam nedeniyle tanıştığım, çok değerli zamanını ve nitel araştırma deneyimlerini benimle paylaşan tez danışmanım Sayın Doç. Dr. Nalan YETİM' e

Tüm hayatım boyunca yanımda olan, fakat oldukça zorlu geçen yüksek lisans eğitimim ve özellikle tez çalışmam sırasında kendilerinden dünyanın en değerli desteğini gördüğüm sevgili annem Ayşe GÜNER' e, babam Ali GÜNER' e, ağabeyim Ümit GÜNER' e ve kardeşim Murat GÜNER' e,

Yüksek lisans eğitimim sırasında her türlü duygu, düşünce, deneyim ve bilgilerimizi paylaştığımız yüksek lisans arkadaşlarıma,

Çalışmama katılmayı kabul ederek çok değerli fikirlerini benimle paylaşan ve ülkemizin ebelik literatürüne çok önemli bir katkıda bulunduğunu düşündüğüm öğretim üyelerinin tümüne,

Teşekkürlerimi sunarım.

Sevil GÜNER

Mersin-2012

İÇİNDEKİLER

| | |
|----------------------------------------------------------------------|-------------|
| KABUL ve ONAY | ii |
| TEŞEKKÜR | iii |
| İÇİNDEKİLER | iv |
| ÇİZELGELER DİZİNİ | vi |
| SİMGELER ve KISALTMALAR DİZİNİ | vii |
| ÖZET | viii |
| ABSTRACT | ix |
| 1. GİRİŞ | 1 |
| 2. GENEL BİLGİLER | 5 |
| 2.1. Mesleğe İlişkin Kavramlar | 5 |
| 2.1.1. İş ve Meslek Kavramları | 5 |
| 2.1.2. Profesyonel Meslek Kavramı | 8 |
| 2.1.3. Profesyonellik Kavramı | 9 |
| 2.1.4. Profesyonelleşme Kavramı | 10 |
| 2.2. Ebelik Mesleğine Genel Bir Bakış | 11 |
| 2.2.1. Uluslar Arası ve Ulusal Düzeydeki Ebelik Tanımları | 11 |
| 2.2.2. Dünyada Ebelik Mesleği ve Ebelik Eğitiminin Gelişimi | 12 |
| 2.2.3. Türkiye’ de Ebelik ile İlgili Mevcut Yasal Düzenlemeler | 16 |
| 2.2.4. Türkiye’ de Ebelik Eğitimi ile İlgili Mevcut Durum | 18 |
| 2.2.4.1. Türkiye’ de Ebelik Eğitiminin Tarihsel Gelişimi | 18 |
| 2.2.4.2. Ebelikte Lisans Eğitimi | 19 |
| 2.2.4.3. Ebelikte Lisansüstü Eğitim | 20 |
| 2.2.5. Ebelikte Örgütlenme | 22 |
| 2.2.5.1. Uluslararası Ebeler Konfederasyonu | 22 |
| 2.2.5.2. Türkiye’ de Ebelik Mesleği ve Örgütlenme | 23 |
| 2.2.6. Ebelik Mesleği ve Etik Değerler | 23 |
| 3. GEREÇ ve YÖNTEM | 25 |
| 3.1. Araştırmanın Amacı | 25 |
| 3.2. Araştırmanın Şekli | 25 |
| 3.3. Araştırmanın Evreni | 26 |
| 3.4. Araştırmanın Örnekleme | 26 |

| | |
|--------------------------------------------------------------------|-----------|
| 3.5. Verilerin Toplanması | 27 |
| 3.5.1. Veri Toplama Araçları | 27 |
| 3.5.2. Yarı Yapılandırılmış Görüşme Rehberinin Ön Uygulaması | 28 |
| 3.5.3. Araştırmanın Etik Yönü | 28 |
| 3.5.4. Yarı Yapılandırılmış Görüşme Rehberinin Uygulaması | 28 |
| 3.6. Verilerin Değerlendirilmesi | 29 |
| 4. BULGULAR | 31 |
| 5. TARTIŞMA | 50 |
| 6. SONUÇLAR ve ÖNERİLER | 65 |
| 6.1. Sonuçlar | 65 |
| 6.2. Öneriler | 67 |
| 7. KAYNAKLAR | 68 |
| EKLER | 76 |
| EK – 1. Yarı Yapılandırılmış Görüşme Rehberi | 76 |
| EK – 2. Etik Kurul İzin Yazısı | 77 |
| EK – 3. Resmi İzin Yazısı | 78 |
| EK – 4. Görüşmeci İzin Formu | 79 |
| ÖZGEÇMİŞ | 80 |

ÇİZELGELER DİZİNİ

| | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Çizelge 4.1. Öğretim Üyelerine Göre Meslek (Profession) Tanımı İçinde Yer Alan Kavramların Sıklığı..... | 32 |
| Çizelge 4.2. Öğretim Üyelerinin Kullandığı Profesyonellik Kriterlerinin Evrensel Kriterlerle Karşılaştırılması..... | 33 |
| Çizelge 4.3. Öğretim Üyelerinin Yasal Düzenlemeler Açısından Mevcut Durumla İlgili Yargıları..... | 34 |
| Çizelge 4.4. Öğretim Üyelerinin Ebelik Eğitimi Açısından Mevcut Durumla İlgili Yargıları..... | 37 |
| Çizelge 4.5. Öğretim Üyelerinin Ebelik Mesleğinde Örgütlenme Açısından Mevcut Duruma İlişkin Yargıları..... | 40 |
| Çizelge 4.6. Öğretim Üyelerinin Ebelik Mesleğinde Özerklik Açısından Mevcut Duruma İlişkin Yargıları..... | 43 |
| Çizelge 4.7. Öğretim Üyelerinin Bilimsel Araştırmalara Yapılan Katkılar Açısından Ebelik Mesleğinin Mevcut Durumuna İlişkin Yargıları..... | 46 |
| Çizelge 4.8. Türkiye’ de Ebelik Mesleğinin Mevcut Durumunu Diğer Ülkelerle Karşılaştırdıklarında Öğretim Üyelerinin Yargıları..... | 48 |

SİMGELER ve KISALTMALAR DİZİNİ

- EEC:** European Economic Council
ICM: International Confederation of Midwives
RIA: Rahim İçi Araç
NMC: Nursing and Midwifery Council
TJOD: Türk Jinekoloji ve Obstetri Derneği
YÖK: Yükseköğretim Kurulu
WHO: World Health Organization

ÖZET

Ebelik Bölümü Öğretim Üyelerinin Bakış Açısından Türkiye’ de Ebelik Mesleğinin Profesyonelleşme Sürecindeki Sorunlar ve Çözüm Önerileri

Araştırma öğretim üyelerinin bakış açısından Türkiye’ de ebelik mesleğinin mevcut durumuna ilişkin sorunlar ve bu sorunlara çözüm önerilerinin belirlenmesi amacıyla yapılmıştır. Araştırmanın evrenini Türkiye’ de ebelik bölümü bulunan 32 Sağlık Yüksekokulu oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini Türkiye’ de ebelikte yüksek lisans eğitimi veren yedi Sağlık Yüksekokulunun 20 öğretim üyesi oluşturmaktadır. Metodoloji olarak nitel bir araştırmadır. Veri toplama aracı olarak 10 adet açık uçlu sorudan oluşan yarı yapılandırılmış görüşme rehberi kullanılmıştır ve görüşme sırasında ses kaydı alınmıştır. Görüşme formunun ilk iki sorusu öğretim üyelerinin sosyodemografik özelliklerine ilişkin soruları içermektedir. üçüncü ve dördüncü sorular öğretim üyelerinin meslek tanımı ve profesyonellik kriterlerini tanımlamalarına yöneliktir. Veri toplama süreci araştırmacı tarafından 28 Haziran 2011- 7 Aralık 2011 tarihleri arasında yüz yüze görüşme şeklinde gerçekleştirilmiştir. Görüşme sırasında alınan ses kayıtları yazılı ortama aktarılmıştır. Yazılı ortama aktarılan ses kaydı çıktıları nitel veri analiz yöntemlerinden içerik analizi kullanılarak analiz edilmiştir.

Analiz sonucunda; Türkiye’ de ebelik mesleğinin profesyonelleşme sürecinde pek çok sorun olduğu belirlenmiştir. Başlıca sorunlar; bir ebelik yasasının olmaması, ebelik eğitiminde doktora programının olmaması, örgütlenme düzeyindeki yetersizlik, otonominin olmayışı ve yapılan bilimsel araştırmaların yetersiz olması olarak belirlenmiştir. Öğretim üyeleri çözüm olarak ebelik yasasının çıkarılması, ebelikte doktora eğitimine başlanması, örgütlenmenin güçlendirilmesi, bilimsel araştırma yapma konusunda klinisyen ebelere destek olunması gerektiğini belirtmişlerdir.

Anahtar Kelimeler: Meslek, ebelik mesleği, profesyonelleşme, sorunlar, çözüm önerileri.

ABSTRACT

Problems and Solutions in the Process of Professionalization Midwifery Profession in Turkey From Perspective of Midwifery Faculty Members

Research was conducted to determine perspective of academics on the current status of the profession of midwifery the problems and proposed solutions to these problems in Turkey. The research population is located in 32 School of Health Sciences midwifery in Turkey. The sample of study is 20 faculty members 7 School of Health, which master's degree in midwifery in Turkey. Methodology is a qualitative research. As an instrument of data collection consisting of 10 semi-structured interview guide used open-ended questions and interviews were taken during the sound recording. The first two questions of the interview form included questions about sociodemographic characteristics of faculty members. third and fourth questions directed identify faculty member job description and professionalism criteria. The process of data collection conducted by the researcher, between June 28, 2011 - 7 December 2011 date in the form of face to face interviews. Records of the sound are written during the interview. Written audio recording outputs were analyzed using qualitative the data the analysis methods, content analysis.

Result of the analysis determined that many problems in the process of professionalization in Turkey. Major problems are: lack of a law on midwifery, midwifery education program of not a PhD, at the level of organizational failure, lack of autonomy and inadequate scientific research determined. Faculty members stated that as a solution to Recognition of midwifery the law, to begin PhD in midwifery, strengthening the organization, should be supported in making scientific research clinicians midwives.

Keywords: Professional, midwifery profession, professionalization, problems, solutions.

1. GİRİŞ

Modern toplumlarda ekonomik sistemin en ayırt edici özelliklerinden birisi son derece karmaşık bir iş bölümünün bulunuyor olmasıdır. Çalışma, insanların uzmanlaştığı çok fazla sayıda mesleklere bölünmüş durumdadır (1).

Tarihi süreç içinde çalışma kavramı, yontma taş devrine ait avcıdan, toplayıcıdan, cilalı taş devrine ait çiftçiden, orta çağa ait zanaatçı ve günümüzün montaj hattı işçisine, hatta ev kadınına, başlangıçtan günümüze kadar var oluşumuzun önemli bir parçasıdır (2). İşgücünün verimliliğini ve boyutunu araştıran ekonomistler çalışma kavramını “kişilerin ücret karşılığı yaptığı aktiviteler” olarak tanımlamaktadırlar (3). Ancak çalışma salt ekonomik bir olay olarak değerlendirilmemeli, sosyal ve psikolojik pek çok yönleri ile ele alınmalıdır.

Psikolojik açıdan çalışma, “birey ile görevi arasındaki ilişki” olarak ifade edilirken, sosyolojik açıdan ise “insanın bir iş ortaya koyabilmesi için diğer bireylerle olan etkileşimi ve hiyerarşik bir düzen içinde belli bir statüye ulaşması” şeklinde ifade edilmektedir (2). Meslek ya da iş ise düzenli bir ücret karşılığı gerçekleştirilen çalışmadır (1). Toplumsal iş bölümünde önemli bir yeri olan meslekler, üzerinde uzun yıllardır çeşitli tartışmaların yapıldığı, teorilerin geliştirildiği, bireysel ve toplumsal boyutlarda etkilerinin incelendiği ve öne sürüldüğü bir konu olmuştur (4).

Meslek, bireyin toplumsal konumunun belirlenmesinden, sosyal sistemin işleyişine olan katkılarına kadar, birey ve toplum yaşamının merkezinde yer alan çok boyutlu toplumsal bir olgudur (5). Genellikle yaşam boyu devam eden meslek etrafında, mesleğe hazırlık aşamasından mesleğin icra edilme aşamasına kadar geniş bir toplumsal ilişkiler ağı oluşmaktadır ve bireyin yaşamının oldukça önemli bir bölümü bu ilişkiler ağı içinde yer almaktadır (6). Meslek çevresinde oluşan ortak anlamlar, kurumsallaşmış karşılıklı beklentiler, paylaşılan anlatılar, meslektaşlar topluluğu, müşteriler, başka meslek mensupları gibi çeşitli kesimler arasında kalıcı ilişkilerin oluşmasında ve güçlü bağların

kurulmasında etkin rol oynamakta ve bu yönüyle meslek toplumsal gerçekliğin çok önemli bir bölümünü oluşturmaktadır (5).

Bu görüşe paralel olarak Hall (7), mesleği bireyi topluma bağlayan temel bağ olarak tanımlamakta, kişinin topluma eklenişi ve toplumla bütünleşmesinin mesleği üzerinden mümkün olduğunu savunmaktadır. Buna göre kişinin geliri, dini veya evinin değeri özel sayılabilir, ancak mesleği toplumsal yaşamının kamuya açık yönünü oluşturmaktadır. Kişinin bedensel yapısı, duyguları ve düşünceleri, değerleri ve davranış biçimleri üzerinde olduğu kadar, yaşama biçimi ve görgüleri üzerinde de etkili olması, eğitimi olduğu kadar gelir düzeyini de yansıtması gibi nedenlerle kişilerin toplumsal tabakalarının belirlenmesinde meslek, çoğunlukla en önemli ve yeterli kıstas olarak kullanılmaktadır (8).

Genel olarak saygınlıkları, meslek üyelerine sundukları tatmin olanakları, toplumdaki işlevsel algıları, etik ve kimliksel öğeleri, profesyonel konumları itibarıyla Aytaç (9) meslekleri önemli sosyal farklılaştırıcı unsurlar olarak nitelendirmektedir. Aytaç'a göre toplum bilimciler bu nedenle meslekler üzerinden toplumu anlamayı önemli bulmaktadırlar. Eke (10), buna Ogburn ve Nimkoff'un nüfusun sınıflandırılmasında pratik gayeler için sınıf gruplarının meslek üzerinde temellendirilmesinin faydalı olacağı, hatta nispeten basit kriter olma bakımından bir üstünlüğe sahip olduğu görüşlerini örnek göstermektedir.

"Meslek", çok yönlülüğü nedeniyle genel olarak ekonomi, işletme, psikoloji ve sosyoloji gibi bilimlerin ilgi alanına giren, disiplinler arası bir inceleme konusu olmuştur (6). Sosyolojinin bir alt dalı olan meslekler sosyolojisi, profesyonelleşmeyle birlikte ortaya çıkan soruları kendine konu edinmiştir (11). Cirhinlioğlu (11), toplumsal değişim süreci içerisinde profesyonel rollerini geniş bir biçimde ilk defa Durkheim (1933) tarafından tanımlanmış olsa da, bu konudaki asıl önemli araştırmaların 1960'lı yıllarda başladığını belirtmektedir. Yazar, bu araştırmaların hızlanma sürecinin sanayi sonrası toplumlara ilişkin yaptığı çalışmalarla ün kazanan Daniel Bell tarafından, eğitilmiş insanların bu toplumdaki işlevlerinin ne olacağına ilişkin sorusuyla başladığına dikkat çekmektedir.

Tarihçilerce bir tür Marksizm'in eleştirisi biçiminde yorumlandığını belirten Cirhinlioğlu'na (11) göre Bell'in görüşleri aslında "bilgi çağı" na geçildiğini haber vermektedir. Cirhinlioğlu'nun belirttiğine göre Bell, bilgi çağında toplumların ilerlemesi, "üretim araçlarının mülkiyetine" değil "bilgi"yi kimlerin elinde tuttuğuna bağlı olacağını ifade etmektedir. Bilgiyi yönlendiren toplumlar aynı zamanda gücü de elinde tutacak, tarihin gelişim yönünü belirleyeceklerdir. Yazar, Bell'in bu yaklaşımını 1960'lardan itibaren araştırmaların hızla çoğalmasına ve meslekler sosyolojisinin kendi başına bir disiplin olarak çok sayıda taraftar toplamasına neden olarak ileri sürmektedir (11).

Dünya üzerinde yaklaşık 12.000'den fazla meslek olduğu tahmin edilmesine rağmen tümünün meslek kategorisi içinde değerlendirmesi hem meslek mensuplarının algısı hem de sosyolojik değerlendirme açısından mümkün değildir (12). Mesleklerin sosyal yaşam içinde dinamik bir süreç izlemesi değerlendirmeyi zorlaştırmaktadır. Çünkü bu kadar mesleğin içinde herhangi bir eğitim süreci gerektirmeyenler olduğu gibi lisansla beraber on-on iki yıllık formel eğitim süreci ve bir çok sınavı geçtikten ve tescil mekanizmasına başvurduktan sonra işe başlayabilen meslek mensupları da vardır. Değerlendirme yapabilmek ve anlamayı kolaylaştırmak için benzerlikler ve farklılıkların tespitine dayalı incelemelerde bulunma ihtiyacı vardır (13).

Muhtemelen iş ve meslek arasında tür farkı yerine derece farklılıkları olduğunu iddia eden ilk sosyolog Hughes (14) olmuştur. Karadağ (15), analiz edildiğinde sıklıkla birbirinin yerine kullanılan meslek ve iş kavramlarının taşıdıkları özellikler açısından farklı olduklarına dikkat çekmektedir ve buna göre meslekler genellikle işten kaynaklanmaktadır, yani meslek işin evrim geçirmesiyle oluşmuştur ve meslekleşme süreci, meslek statüsüne ulaşmak için işin yapısındaki bir dizi değişiklikler olarak tanımlanmaktadır.

Bakır ve Erbil'e (16) göre meslekleşme süreci, bir işin meslek olma yolunda güç elde edilen belli nitelikler kazandığı dinamik bir süreç olarak görülmektedir ve bu sürecin bir ucunda iş, diğer ucunda ise meslek yer almaktadır. Yıldırım (17), profesyonelliğin, mesleğin standartlarının oluşturulmasında ve kaliteli bakım sunulmasında oldukça önemli olduğunu

vurgulamaktadır. Aynı zamanda Yıldırım, mesleki profesyonelliğin etkilenmesinin bireyi ve bireyin bağılı bulunduğu kurumun da etkilenerek kurumdaki bakım hizmetlerinin aksamasına ve kalitenin düşmesine, hizmet alan ve hizmet verenlerin memnuniyetsizliğine, buna bağılı olarak da kurumsal sorunlara neden olacağını belirtmektedir. Bu nedenlerle sağıık çalışanlarının mesleki profesyonelliklerinde etkili olan durumların belirlenmesi ve bu doğrultuda gerekli iyileştirmelerin yapılmasını belirlemeye yönelik çalışmalara gereksinim duyulmaktadır (18).

Özellikle gelişmiş ülkelerde toplumsal statüsü yüksek bir meslek olan ebeliğin ülkemizdeki durumu, profesyonelleşme kriterleri ve meslekleşme sürecinde yaşanan sorunlara dair herhangi bir çalışma bulunmamaktadır. Literatür incelendiğinde ülkemizde yapılan çalışmaların daha çok ebelerin profesyonel tutum ve davranış düzeylerini inceleyen çalışmalar olduğu görülmektedir.

Bu anlamda Türkiye’de ebelik mesleğinin mevcut durumu ve profesyonelleşme sürecinde yaşanan sorunların ve çözüm önerilerinin belirlenmesi hem bu alanda literatüre katkı sağlayacak hem de saptanan problemlerin çözümü aşamasında politikalar üretilmesinde yol gösterici olacaktır. Bu nedenle bu çalışmada ebelik bölümü öğretim üyelerinin Türkiye’de ebelik mesleğinin profesyonelleşme sürecinde yaşadığı sorunlar ve bu sorunların çözümüne ilişkin çözüm önerilerinin ortaya çıkarılması amaçlanmıştır.

2. GENEL BİLGİLER

2.1. Mesleğe İlişkin Kavramlar

2.1.1. İş ve Meslek Kavramları

Oxford sözlüğüne göre iş (occupation); bir şey için zaman harcama, Türk Dil Kurumu sözlüğüne göre; bir sonuç elde etmek, herhangi bir şey ortaya koymak için güç harcayarak yapılan etkinlik; çalışma veya geçim sağlamak için herhangi bir alanda yapılan çalışma olarak tanımlanmaktadır. Karadağ ise (15) kavramın daha geniş bir kapsamı olduğunu ileri sürerek Püsküllüoğlu (1994) tarafından yapılan "herhangi bir şey üretmek, ortaya koymak, bir verim, sonuç elde etmek için güç harcayarak yapılan çalışma, etkinlik veya bir ürün ortaya koyan, bir değer yaratan emek" tanımına vurguda bulunmaktadır.

Batı dillerindeki ‘profession’, vocation’ ya da ‘occupation’ kavramları Türkçe’de meslek ve uğraş kavramı ile karşılanmaktadır. Meslek kavramını uğraşmayı da içerecek şekilde değerlendirmek gerekmektedir çünkü meslek kavramı daha geniş bir kavramdır. Uğraş sahip olduğu kimi özellikleri koruyarak, bunun üzerine elde ettiği başka özellikler ile meslek olabilmektedir. Bu tür bir tanımlamaya göre, sırasıyla iş, uğraş ve meslek, profesyonelleşme sürecinde birer gelişme aşamasına gelmektedir (19). Kurutkan’ın belirttiğine göre (13), Macdonald’un (1995) “meslek; gelişmiş, karmaşık, özel tür bilgiye dayanan uğraş”, “meslek olma yolundaki uğraş”, “meslek; bilgiye dayanan uğraş” ya da Freidson’un (1986) “meslek; başarılı olmuş uğraştır” cümleleri buna örnek gösterilebilir.

Meslek (profession) kelimesinin etimolojik kökenine bakıldığında tarihi süreç içerisinde kavramda bazı evrimlerin olduğu görülmektedir: kelimenin en eski kullanışı “bir niyeti bildirmek, açıkça söylemek ya da dışarı vurmak” anlamında kullanılmış ve bu anlam günümüzde artık çok yaygın kullanılmamaktadır (13). Oxford sözlüğü de kelimenin türemiş olduğu, “profes” sözcüğünün ilk anlamının dinsel bir kökten

geldiğini ve “dinsel bir düzen adına yemin etmeyi” dile getirdiğini bildirmektedir. Uluslar arası Sosyal Bilimler Ansiklopedisi’nde ise meslek fertlerin geçimini sağlayan, genel sosyal statülerini belirleyen ve kendine özgü kanuni ve ahlaki kuralları olan göreceli sürekli bir faaliyet tarzı olarak tanımlanmaktadır (10).

“Meslek” sözcüğünün üniversite eğitimi almış, yüksek sosyal statüye sahip kişilerce yerine getirilen, öğrenilmiş bir işi ya da uğraşı ifade etmeye yönelik kullanımı yaklaşık dört asır öncesine dayanmaktadır (20). 1675 yılından itibaren sözcük dinsel anlamını yitirmiş ve “yeteri kadar nitelikli olduğunu ifade etme” anlamına gelmeye başlamıştır (11, 13) ve bu dönemde İngiltere’de öncelikli olarak tıp, hukuk ve ilahiyatı ifade eden bir sözcük olarak kullanılmıştır (11, 13, 20).

Şahin (20) tarafından öne çıkarılan tanımlamalarda, Abbott (1988) mesleği soyut bilgileri belirli durumlarda ve süreçlerde uygulama; bilgi ve becerileri kullanma yetkisine sahip seçkin grup olarak tanımlar, Hoyle (1995) ise toplumun refahı için yaşamsal öneme sahip işlevleri yerine getirmede üst düzeyde bilgi ve becerileri kullanan iş ve uğraş alanlarını ifade etmektedir. Başka bir tanıma göre meslek genellikle uzun ve yüksek dereceli bir öğrenim gerektiren, kendine özgü yasal ve ahlaksal kuralları bulunan ve bir kimsenin geçimini sağlayan uğraştır (21). Bunlara ek olarak mesleğin yüksek statüye sahip, bilgi temelli iş olarak (20), insanların hayatlarını kazanmak için, belirli bir eğitim yoluyla kazandığı bilgi ve becerilere dayalı sürdürdükleri etkinlikler bütünü olarak yapılmış tanımları da bulunmaktadır (22).

Aydın (23) ve Yıldırım (24) Kuzgun (1982) tarafından yapılan meslek tanımını; insanlara yararlı mal ve hizmetler üretmek ve bunun karşılığında para kazanmak için yapılan, belli bir eğitimle kazanılan sistemli bilgi ve becerilere dayalı, kuralları toplumca belirlenen ve etik değerleri kapsayan etkinlikler bütünüdür şeklinde ifade etmektedirler. Güven’in belirttiğine göre (25), Elliot Freidson da meslek terimi söz konusu olduğunda benzer yapıda unsurlar üzerinde durmaktadır. Buna göre; meslek mensupları özel bilgilere sahiptir, belli bir etik çerçeve içerisinde uygulamalar yaparlar, toplumdaki önemli bir ihtiyacı karşılarlar ve toplum da onlara profesyonellerin eğitimi ve performansı için gerekli standartları belirlemekte özerk olmalarını sağlayacak şekilde yetki verir. Walther ve arkadaşlarına göre (26) sosyologlar mesleği toplumun yararı için, yapılan işin içine bilgi yükü ve becerileri koyan hizmet, toplum hizmeti olarak tanımlamaktadırlar.

Başka bir deyişle araştırmacıların çoğu mesleği bilgi temeline dayalı, genellikle bir süre devam eden yüksek öğretim, mesleki eğitim ve deneyim gerektiren hizmet işleri olarak kabul etmektedirler (27).

Bir iş dalının meslek olabilmesi için, bazı ölçütlere ne kadar uyup uymadığına bakmak gerekir (28). Özellikle sosyoloji alanında 1930'lu yıllardan beri meslekleri diğer iş ya da uğraşlardan ayıran özellikleri belirlemeye ve bu amaçla bir ölçütler takımı oluşturmaya yönelik çalışmalar yapılmış ve kuramcılar bir iş ya da uğraşın meslek olup olmadığını belirlemek için çeşitli ölçütler geliştirmişlerdir (20).

Karadağ (15), Flexner'in 1915 yılında gerçek mesleklerin taşınması gereken kriterleri bir liste halinde yayınladığını, bu kriterler yayımlandığından beri değişik işlerin, iş-meslek sürecindeki konumlarını saptamak için ölçüt olarak kullanıldığını ve kriterlerin, hemşireliğin de dahil olduğu farklı disiplinlerin mesleki eğitimi üzerinde derin etkileri olduğunu belirtmektedir. Chitty (29), Flexner'in meslek kriterlerini şu şekilde sıralamaktadır:

1. Temelde zihinseldir ve üst düzeyde bireysel sorumluluk gerektirir.
2. Öğrenilebilen, yenilenebilen ve araştırmalarla yeniden üretilebilen bilgi birikimine dayanır.
3. Teorik olmanın yanı sıra pratiktir.
4. İleri düzeyde özelleşmiş mesleki eğitim süreciyle öğretilebilir.
5. Üyeler arasında güçlü bir iç örgütlenme ve iyi gelişmiş grup bilinci vardır.
6. Meslek üyeleri birbirlerine yardım etmeye eğilimli ve toplum yararına çalışmaya isteklidirler.

Meslekler sosyolojisinin önde gelen isimlerinden Pavalko (30) da meslekleşme düzeyini saptamak amacı ile bir model geliştirmiştir ve bu modelin 8 kriteri vardır. Bunlar;

1. Teorik Bilgi
2. Yapılan işin temel sosyal değerlere uygunluğu
3. Eğitim Süresi
4. Motivasyon
5. Otonomi
6. Bağlılık Bilinci
7. Birlik Bilinci

8. Meslek Ahlakı Yasası (30).

Chitty'ye göre Kelly (1981), Flexner'in kriterlerini genişleterek bir işin meslek sayılabilmesi için 8 temel özelliği taşıması gerektiğini vurgulamıştır. Bu kriterler:

1. Verilen hizmetin kişi ve toplumun sağlığı için vazgeçilmez olması
2. Sürekli olarak araştırmalarla geliştirilebilen bilgi yükü olması
3. Entelektüel aktiviteleri içeren hizmet olması
4. Uygulayıcıların yüksek öğrenim görmüş olması
5. Uygulayıcılar göreceli olarak bağımsız olması ve kendi politika ve aktivitelerini kendileri kontrol ederler (otonomi)
6. Uygulayıcılar hizmet sunmaya isteklidirler ve işlerini yaşamlarının önemli bir parçası olarak görürler
7. Meslek üyelerinin uygulama ve karar vermesinde yol gösterici etik kodların olması
8. Yüksek standartta uygulamayı destekleyen ve teşvik eden bir mesleki örgüt olması (29).

2.1.2. Profesyonel Meslek Kavramı

Profesyonel meslek, öznel ve nesnel açılardan geçerliliği tanınmış mesleki statüye sahip, iyi tanımlanmış bir çalışma ya da sorun alanı olan, ileri bir eğitim ve öğretim sürecinden sonra belirli bir hizmet veren yüksek kalitede ve kol gücüne dayanmayan bir meslektir (13).

Seçer (4, 31), kavramın daha kapsamlı bir tanımını yapmıştır. Bu tanıma göre profesyonel mesleğin tanımı şu şekildedir:

“Toplumun herhangi bir kategorisinin talep ettiği, çoğu insan için ulaştırılması, anlaşılması ve kullanılması güç olan belirli bir bilgi çeşidini, yüksek düzeyde bir eğitim almak ve hayat boyu öğrenim bilincini kazanmak koşuluyla, üretmek ve bunu uygulamak konusunda, ayrıcalıklı bir yer edindiği piyasada belirli bir kontrol düzeyine sahip olan, öznel ve nesnel açılardan geçerliliği kanıtlanmış ve bilgisi sayesinde elde ettiği bir mesleki statüsü yanında yüksek düzeydeki maddi ödülleri de bulunan, ona bir baskı grubu niteliğini ve topluluk, üyelik ve kurum kimliği gibi duyguları kazandıran örgütlenme süreçlerini tamamlamış, kişisel boyutta da bağlılık, sorumluluk ve meslektaşlık bilinci gibi bazı hisleri içinde barındıran ve bütün bu özelliklerinden dolayı diğer iş ve mesleklerden farklılığını ortaya koyan kendine özgü bir yaşam tarzı olan meslektir”.

Bu bağlamda profesyonel mesleğin özellikleri şu şekilde sıralanabilir:

1. Yüksek düzeyde (lisans ve üstü) alınan eğitimle kazanılmış, çoğu insan için edinilmesi güç bilgi yükü
2. Hayat boyu öğrenim bilinci,
3. Toplumsal bir ihtiyaca cevap veren,
4. Öznel ve nesnel açıdan geçerliliği kanıtlanmış,
5. Mesleğe bir baskı grubu niteliğini kazandıran örgütlenme süreçlerinin tamamlanmış,
6. Mesleğe bağlılık, sorumluluk ve meslektaşlık bilinci,
7. Yüksek düzeyde maddi ödülleri olan,
8. Etik kuralları belirlenmiş (4, 13, 31, 32).

Profesyonel mesleğe ilişkin kavramlaştırmalarda yüksek eğitim sistemine büyük önem verildiği görülmektedir. Profesyonel meslekler konusundaki gerçek farklılaştırıcı özellik, bu meslekler tarafından yerine getirilen görevlere yönelik piyasa talebinin, yüksek eğitim ile kurumsallaşmış dernekleri sayesinde yönlendirildiğidir (4).

Profesyonel statüye ulaşmak için mesleğin nesnel ve öznel açılardan profesyonel olduğu kabul edilmelidir. Öznel açıdan mesleğin üyeleri kendilerinin profesyonel olduğunun bilincinde olmalıdır. Nesnel açıdan ise, profesyonel mesleğin sunduğu hizmetlerden yararlananlar ve genel olarak halk, mesleği profesyonel olarak tanımaya ve kabul etmeye istekli olmalıdırlar (13).

2.1.3. Profesyonellik Kavramı

Mesleklerdeki profesyonellik kavramı gelişmiş bir işgücü paylaşımı olan modern toplumlardaki ekonomik ilişkilerdeki güvenin önemini vurgulaması açısından önemlidir. Profesyonellik denilince, öncelikle bir alanda gelir sağlayacak düzeyde bilgi, beceri ve deneyim kazanmış olmak akla gelmektedir (27, 33).

Bir başka kaynak (34) profesyonelliği “kabul edilmiş profesyonel standartlara göre hareket etme, iş ortamına uygun giyinme ve diğer kişilerle olan ilişkilerinde yeterince saygılı davranma” şeklinde tanımlamaktadır. Profesyonellik, bireyin sahip olduğu bir nitelik olarak ele alındığında, bir uzmanlık ve yetkinliğin, görevlerin, belirli

bir kalite ve standart göz önünde bulundurularak yerine getirilmesinde ve sorun çözme aşamalarında kullanılması anlamına gelmektedir. Dolayısıyla, profesyonellik bireyin bazı özelliklere sahip olmasını gerektirmektedir ve bu özellikler güçlü bir bilgi birikimi, özerklik ve topluma hizmet etmede yüksek düzeyde bir sorumluluk bilinci olarak sayılmaktadır (26, 31).

2.1.4. Profesyonelleşme Kavramı

Profesyonelleşme kavramı bir mesleğin statüsünü elde etmek ve sürdürmek için geçirdiği süreç olarak tanımlanmakta ve yeni ortaya çıkan mesleklerin analizinde önemli bir yer tutmaktadır (27). Süreç yaklaşımı, bir mesleğin profesyonel statüye ulaşmak için geçirdiği tarihsel aşamalara ve profesyonel bir mesleği karakterize eden içsel süreçlere odaklanan bir yaklaşımdır (35). Profesyonel meslekleri tanımlamaya yönelik süreç yaklaşımı ile ilgili ileri sürülen çeşitli yaklaşımları dikkate alarak bir senteze ulaşmayı amaçlayan Ritzer (32), profesyonel meslek olma yolunda şu süreçlerden geçildiğini belirtmektedir:

1. Mesleğin tam zamanlı hale gelmesi,
2. Mesleğin bir nüfuz alanına sahip olması,
3. Ulusal bir dernek kurulması,
4. Eğitim alanının açılması,
5. Etik kurallarının belirlenmesi,
6. Popüler ve yasal destek kazanmak için politik girişimlerde bulunması.

Genel olarak bakıldığında bir mesleği hem profesyonelliğe giden bir süreçte yer aldığını kabul edip hem de bu süreçteki yerini belirleyen nitelikleri ile ilgili analizler yaparak bu sürece katkı sağlanabileceği sonucuna varılmakta ve ebelik mesleğiyle ilgili yapılacak analizlerin de mesleğin profesyonelleşme sürecinde daha hızlı yol kat edilmesini sağlayabileceği düşünülmektedir.

2.2. Ebelik Mesleğine Genel Bir Bakış

2.2.1. Uluslar arası ve Ulusal Düzeydeki Ebelik Tanımları

Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ, World Health Organization [WHO]) (1983) gebelik sırasında, doğumda ve doğumdan sonra gerekli bakım ve danışmanlığı sağlamak, normal doğumları kendi sorumluluğunda yaptırmak ve yenidoğanın bakımını yapmak üzere eğitilmiş kişiyi “ebe” olarak tanımlanmaktadır (36).

Uluslar arası Ebeler Konfederasyonu (International Confederation of Midwives [ICM]) (2005) tanımına göre ebe, ilgili ülkede tanınan ebelik eğitime kabul edildikten sonra ebelik için öngörülmuş çalışmaları başarıyla tamamlamış, ebe olarak tescil edilecek şekilde gerekli nitelikleri kazanarak ebelik yapmak için yasal olarak lisanslandırılan kimsedir. ICM ayrıca ebeyi; gebelik, doğum ve doğum sonu dönemde kadının bakımını sağlayan, gerekli tavsiyelerde bulunan, kendi sorumluluğunda doğumu gerçekleştiren, yenidoğanın bakımını sağlayan, kadın ile işbirliği içinde çalışan, güvenilir ve sorumluluk sahibi bir profesyonel olarak tanımlamaktadır (37).

Avrupa Birliği'nin aralarında ebelerin de bulunduğu 7 mesleğin “Mesleki Niteliklerin Karşılıklı Tanınması”nın sağlanmasına yönelik 30 Eylül 2005 tarih ve 80/155/EEC sayılı konsey direktifleri ebelik mesleği ile ilgilidir. Bu direktiflerde, ebelerden istenen asgari görevler sıralanmış ve her ülkenin gereksinimleri doğrultusunda düzenlemeler yapabileceği belirtilmiştir (38). Bu görevler;

- Aile planlaması eğitim ve danışmanlığı
- Gebeliğin tanınması
- Normal gebeliklerin izlemi ve muayeneleri
- Gebelikte risklerin erken teşhisi için muayene ve yönlendirme
- Hijyen ve beslenme dahil ana-babalığa hazırlık programları, emzirme danışmanlığı gibi eğitim faaliyetlerinin yürütülmesi
- İntrauterin fetal durum ve travayı uygun klinik ve teknik yöntemlerle izleme
- Anneye bakım verme

- Acil makat doğumlar ve epizyotomi gerektiren durumlar dahil normal doğumları yönetme
- Anne ve bebek için anormal bulguları belirleme
- Hekimin yokluğunda gerekli acil önlemleri alma (özellikle plasentanın elle çıkarılması, uterus manuel muayenesi vb)
- Yenidoğanın ilk bakım ve muayenesi, gerekirse acil resusitasyon
- Postnatal dönemde annenin bakım ve izlemi
- Yenidoğanın bakım ve gelişiminin izlemi şeklinde sıralanmaktadır (38).

Türkiye Cumhuriyeti Sağlık Bakanlığı'nın tanımına göre ebe; ana-çocuk sağlığı hizmetlerini yürüten, doğum öncesi, doğum, sonrası hizmetleri veren, doğum yaptıran, 0-6 yaş grubu çocuk izlemi ve aşıları yapan, aile planlaması, kişisel temizlik kuralları, ilk yardım, bulaşıcı ve sosyal hastalılardan korunma-savaşla ilgili konularda bireye, aileye, topluma sağlık eğitimi veren, doğum, ölüm ile ilgili istatistik verileri toplayan, değerlendiren kamu kuruluşları ile gerekli işbirliğini sağlayan insani ve ahlaki davranışları ile örnek, sağlık bakanlığınca tescil edilmiş bir okuldan mezun olan meslek mensubudur (39).

2.2.2. Dünyada Ebelik Mesleği ve Ebelik Eğitiminin Gelişimi

Dünyanın en eski mesleklerinden biri olan ebeliğin uygulama alanı sadece doğum olarak görülmekle birlikte çok daha geniştir (40). Eski çağlarda Asurlularda, Mısır'da, Eski Yunan'da, Hititlerde ve Romalılarda ebelik mesleği tanımlanmaktadır (41).

Sümerlerde doğumların dişilik sembolü olduğu, "Analık ve Merhamet Tanrıçaları" tarafından gerçekleştirildiği ve bu tanrıçaların ebelerin sorumluluklarını üstlendikleri görülmektedir (42). Klasik tıp literatüründe ebelerin toplumsal konumu ve mesleki uygulamaları konusunda edebiyat kaynakları tıp tarihi kaynaklarına göre daha fazla bilgi içermektedir. Tiyatro eserleri, şiir ve taşlamalar ebelerden söz etmekte ve genel olarak onların başarılarına değil başarısızlıklarına atıfta bulunmaktadır (43). Jackson (43), ebe mezar taşları ile kimi anıtlar ve yazıtların ebelik tarihçesi hakkında

bilgi veren kaynaklar olarak değerlendirilebileceğini, ayrıca bu kaynakların yetenekleri ve statüleri birbirinden farklı ebelerin mevcudiyetine işaret ettiğini belirtmektedir.

Kadın hastalıkları ve doğumla ilgili bilinen en eski monografinin birinci-ikinci yüzyıllarda yaşayan Efesli Soranus tarafından yazıldığını belirten Kaya ve Yurdakul (40) Soranus'un eserinde hem ebelerden beklenen özellikleri yazdığını hem de ebelik uygulamalarında uyulması gereken kurallardan bahsettiğini belirtmektedirler. Ebelerin okuryazar olması gerektiğini vurgulayan, sahip olmaları gereken fiziksel ve ruhsal özelliklere değinen, gücü yerinde bir ebenin yaşının önemli olmadığını belirten Soranus'a göre ebenin anne adayını sakinleştirebilmesi, doğum normal şartlarda seyretmediği takdirde soğukkanlılığını bozmaması, ezberinin çok kuvvetli olması, tıp literatürünü bilip hastayı değerlendirebilmesi, bir cerrah gibi el ve alet kullanma becerilerine sahip olması, hastaya gerekli ilaçları reçete edebilmesi, diyetetik düzenlemeleri yapabilmesi gerekmektedir. Annenin ve bebeğin sağlığı açısından gebeliğin devamının uygun olmadığı durumlarda da düşük yapıcı ilaçlar önerebileceği belirtilmektedir (40, 44, 45, 46).

Klasik tıp paradigması çerçevesinde etkinlik gösteren diğer tıp uygulayıcıları gibi ebeler de belli standartlara tabi olmuşlardır. Söz konusu standartların başında ebenin becerikliliği ve tecrübeli olması gelmektedir. Bu hususlar zor doğum sırasında kadının uygulanan yöntemlerden zarar görmemesi açısından önemlidir. Ebenin becerisi azaldıkça kadın ölüme kadar her türlü zarara açık hale gelmektedir (45). Ögenler ve arkadaşlarına (45) göre bu döneme ait tıp eserlerinde ebenin becerisinin önemi özellikle vurgulanmaktadır.

Her ne kadar tarihte erkek ebelere rastlansa da, halk arasında bir kadın mesleği olarak bilinen ebelik mesleğinde kadınlar; evlere, köylere hizmet vermiş ve buralarda pratik bilgilerini diğer kadınlarla paylaşarak birbirlerini eğitmişlerdir (42). Koçak ve arkadaşları (42) bazı kaynaklarda, ortaçağda ebelerin genellikle iri-yarı, yaşlı kadınlardan seçildiğini; gösterişli giysiler giyen ebelerin kent sokaklarında sürekli dolaşarak, her an gerçekleşebilecek doğumlara karşı hazır bulduklarını ve toplum tarafından desteklendiklerini belirtmektedirler.

Batı Ortaçağ'ında ve sonrasında bu kadınların başarılarından dolayı toplumda saygın bir konuma yerleşmeye ve böylece kiliseden bağımsız bir güç odağı haline

gelmeye başlamasından rahatsız olan statükocu güçler, onları “cadı” olmakla itham etmiş ve büyük kısmını işkenceyle öldürmüştür (42, 45).

Fransa’da 1560 yılında III. Henry ebelerin yalnız pratik eğitim değil, aynı zamanda kadın anatomisi ve fizyolojisi konusunda da eğitim görmelerini zorunlu kılmıştır (46). Dünyada ilk ebelik okulları 1673’te Fransa’da, 1701’de Almanya’da, 1725’te Londra’da açılmıştır. Genel olarak bu yıllarda doğumun tıp otoriteleri tarafından tıbbi müdahalenin gerektiği bir durum olarak değerlendirilmeye başlandığı ve obstetrimin bir uzmanlık alanı olarak geliştiği görülmektedir (47, 48).

Özellikle teknolojinin iki formunun (speculum ve forceps) bulunması, önceden sadece kadının alanı olan doğumun dinamiklerine alternatif olarak hekimlerin yetkili kılınmasına neden olmuştur. Spekulum; kadın üreme organlarına erkekler tarafından dokunma yasağının kaldırılmasına neden olduğundan, forceps; temel bilgi, manipulasyon ve girişim gerektirdiğinden dolayı bu iki alet doğum yönetiminin doktora geçmesinde etkili olmuş ve bunun sosyal sonucu olarak ev doğumları hastaneye kayarak ebelerin buradaki konumu değişmiştir (49).

1900’lü yılların başlangıcında hemen hemen durma noktasına gelen ebelik mesleği bundan sonraki süreçte yeniden canlanmaya başlamıştır. 1910-1935 yılları arasında Amerika’da Johns Hopkins Üniversitesi ve Chicago Üniversitesi’nde ortak çalışmalar düzenleyerek ebelik mesleği ve eğitimi ile ilgili sorunları dile getirilerek ebelik eğitiminin standardize edilme kararının alındığı görülmektedir (50).

1919’da ICM bir grup ebe tarafından merkezi Berlin olmak üzere Batı Avrupa’da küçük bir dernek olarak kurulmuş, 1930-1940’lı yıllarda savaş nedeniyle faaliyetleri son bulmuştur. 1954’te, bu kez merkezi Londra olmak üzere daha güçlü bir yapılanmayla faaliyete geçmiştir (51).

Mesleğin ilk yıllarında ebelik eğitimi doğum, gebelik ve yeni doğan bakımına odaklı verilmekte iken; 1950’lerde servikal smear alma, 1960’lardan sonra da doğum kontrol yöntemlerini uygulama ebelik kapsamına girmiştir (41).

Dünyada ebelik hizmetleri ve eğitimi ülkenin tarihsel, kültürel, sosyo-politik durumlarından etkilenmişlerdir (52). Günümüzde gelişmiş ülkelerde uygulanan ebelik bakımı, ülkemizdeki ebelik bakımından farklıdır (53). Amerika Birleşik Devletleri, Yeni Zelanda, Batı ve Güney Avrupa ülkelerinde diğer ülkelere göre ebeler daha

bağımsız role sahip olduğu, otonomi ve profesyonellik yönünden daha gelişmiş oldukları görülmektedir (40, 49, 50).

Yeni Zelanda'da ebe, gebeler için özellikle eğitim sınıflarında önemli bir bilgi kaynağıdır. Gebelik, doğum ve doğum sonu altı hafta normal annelik bakımının tümünü sağlar, izlemlerini kendi kliniğinde ya da ev ziyaretleri ile gerçekleştirir. Ebe, izlemlerinde anne ya da bebeği ile ilgili bir sorun saptarsa tıbbi tedavi veya öneri için bir doğum uzmanına gönderir. Gebenin isteği doğrultusunda normal doğumları evde ya da hastanede aile doğum odalarında yaptırır (49).

Amerika'da ebelik eğitimi, en az 3 yıl eğitim alarak yetişen lisans mezunu ebeler (licenced midwife) ve hemşirelik eğitimi üzerine 18 aylık eğitimle yetiştirilen hemşire-ebe (nurse-midwife) olmak üzere iki düzeyde yapılmaktadır (40, 50, 54). Amerika'da ebeler evde ve doğum merkezlerinde doğum yaptırabilmekte, serbest çalışabilmekte ve birçok ilacı reçete edebilmektedirler. Bu durum ebelere daha özgür çalışma fırsatı sunduğu için onlara daha kapsamlı bakım verme imkanı sağlamaktadır (40).

Avrupa Birliği'ne üye ülkelerde Avrupa Birliği'nin direktifleri doğrultusunda ebe olabilmek için üç ayrı yol mevcuttur. Bunlar; en az 10 yıllık temel eğitim üzerine teori ve uygulama dahil en az üç yıllık tam zamanlı ebelik eğitimi, hemşirelik eğitimi üzerine en az iki yıllık ya da 3600 saatlik tam zamanlı ebelik eğitimi, hemşire ünvanı kazanmış kişiler için 18 ay (3000 saat) kurs ve 1 yıl sertifikalı pratik eğitimidir (55).

Avrupa Birliği'nin 80/155/EEC sayılı konsey direktifleri ebelik mesleği ile ilgilidir. Bu direktiflerde, ebelerden istenen asgari görevler sıralanmış ve her ülkenin gereksinimleri doğrultusunda düzenlemeler yapabileceği belirtilmiştir (38).

İngiltere'de ebelerin büyük çoğunluğu kamu alanında, isteyen ebeler ise kendi özel ofislerinde çalışmaktadır. Ebelere ödenen yıllık ücret miktarı; ebelerin eğitim durumu, klinikteki pozisyonu ve çalıştığı kliniğin özelliğine göre değişmekle birlikte yıllık 18-50 bin pound arasında değişmektedir. İngiltere'de normal gebeliklerin takibi ve doğumların tümü ebelerin sorumluluğundadır. Ebeler buna ek olarak uygun kursları aldığı anda ultrasonografi yapabilme, reçete yazma, detaylı yenidoğan fizik muayenesi yapma, tamamlayıcı tıp girişimlerini yapabilme gibi yetkileri bulunmaktadır (56).

Sonuç olarak ebeliğin, gelişmiş ülkelerde saygınlığını kazanmış bir meslek olarak yerini aldığı ve yaşanan gelişmelerin eş zamanlı olmasa da çoğu ülkede benzer bir tablo çizdiği görülmektedir (49).

2.2.3. Türkiye’de Ebelik ile İlgili Mevcut Yasal Düzenlemeler

Türkiye’de Haziran 2010 itibariyle 48.085 ebe aktif olarak çalışmaktadır. Bunların 43.404’ü Sağlık Bakanlığına bağlı hastanelerde, 554’ü üniversite hastanelerinde, 4127’si ise özel sektörde görev yapmaktadır (57).

Türkiye’de ebelerle ilgili ilk yasal düzenleme 14. 04. 1928 tarih ve 863 sayılı Resmi Gazete’de yayınlanan 1219 sayılı Tababet ve Şuabat-ı Sanatlarının Tarz-ı İcrasına Dair Kanunu’dur. Kanunun 47- 57. arasındaki maddeleri ebelerle ilgilidir (58).

Bu kanunun çıkış gerekçesi olarak yürürlüğe girdiği yıllarda tıp alanında gerçekleşen gelişmeler karşısında 23 Ekim 1860 tarihli tüzüğün yetersiz kalması, ebeliğin de içinde olduğu halk sağlığı alanında önemi büyük olan meslek gruplarına cevap veren bir hüküm taşıması ve bu meslek gruplarının devletin kontrolü altında gelişmesinin sağlanması olarak vurgulanmaktadır. Bu kanunla kimlerin ebelik yapabileceği, ebelerin görev, yetki ve sorumlulukları ile yasaya uymayanlar ile ilgili ceza işlemi yapılacağı belirtilmektedir (59).

1961 yılında çıkan 224 sayılı Sağlık Hizmetlerinin Sosyalleştirilmesi Hakkında Kanun’da ebeler yardımcı sağlık personeli olarak tanımlanmakta ve görevleri Sağlık Hizmetlerinin Sosyalleştirildiği Bölgelerde Hizmetin Yürütülmesi Hakkındaki 09.09.1964 tarihli 154 sayılı yönergede yer almaktadır (60).

Nüfus planlamasının esasları, gebeliğin sona erdirilmesi, gebeliği önleyici ilaç ve yöntemlerin temin ve uygulanması gibi hususların düzenlendiği 1983 yılında yürürlüğe giren 2827 sayılı “Nüfus Planlaması Kanunu” ile ebeler, hekim ve hemşirelerle birlikte gebeliğin önlenmesine ilişkin yöntemler ve uygulama açısından yetkili sağlık personeli olarak belirtilmekte ve belirtilen şartlara uygun olarak bu uygulamaları yapabileceği vurgulanmaktadır (61). 05.05.2005 tarihli Ana Çocuk Sağlığı ve Aile Planlaması Merkezleri Yönetmeliği ile ayrıntılı olarak ana çocuk sağlığı ve aile planlaması uygulamalarındaki görev, yetki ve sorumlulukları açıklanmaktadır (62). Bu yönetmelikte ebe ve hemşirelerin görevleri birlikte tanımlanmaktadır.

13. 01. 1983 tarih ve 1927 sayılı Resmi Gazetede yayınlanan “ Yataklı Tedavi Kurumları İşletme Yönetmeliği” nin 133. Maddesinde ikinci basamakta çalışan ebelerin

görevleri tanımlandıktan sonra hemşirelik hizmetlerini de yürütmekle yükümlü oldukları belirtilmektedir (63).

T.C. Sağlık Bakanlığı Temel Sağlık Hizmetleri Genel Müdürlüğü'nün 2001 tarihli "Sağlık Hizmetlerinin Yürütülmesi Hakkında Yönerge" ninin 130. maddesinde ebelerin birinci basamaktaki ana-çocuk sağlığına yönelik görevleri belirtilmekte, bunlara ek olarak bulaşıcı hastalık kontrol programlarında görev alacağı, yaşlı sağlığı hizmetlerine katılacağı gibi maddeler yer almaktadır (64).

Türkiye'de Sağlıkta Dönüşüm Programı'nın önemli basamaklarından biri de Aile Hekimliği Uygulamasıdır (65). Bu bağlamda 24.11.2004 tarihinde 5258 sayılı Aile Hekimliği Pilot Uygulaması Hakkında Kanun kabul edilmiş olup bu kanuna göre aile hekimliği "birey ve ailelere sürekli ve çok yönlü sağlık hizmeti veren, biyolojik, klinik ve davranış bilimleriyle iç içe olan, faaliyet alanı içinde tüm yaş gruplarını, her iki cinsiyeti, tüm sistemleri ve bütün hastalıkları kapsayan bir uzmanlık alanı" olarak tanımlanmaktadır (66).

Aile hekimi ve aile hekimliğinde çalışan personelin çalışma usul ve esaslarının belirlenmesi amacıyla 25.05.2010 tarihinde 27591 sayılı Aile Hekimliği Uygulama Yönetmeliği Resmi Gazetede yayınlanmıştır (67, 68). Aile hekimliği sisteminde ebeler, hemşire ve sağlık memurları ile birlikte "Aile Sağlığı Elemanı" olarak tanımlanmaktadır (65, 68). Yönetmeliğe göre; ebeler kendi görev ve yetki alanları olan koruyucu sağlık hizmetleri ile ana-çocuk sağlığı hizmetlerine ek olarak tedavi edici ve rehabilite edici sağlık hizmetlerini sunmak, kayıt ve istatistikleri tutmak, yara bakımı hizmetleri, poliklinikte tıbbi sekreterin görevleri, laboratuvar hizmetleri ile aile hekiminin verdiği diğer görevleri de yapmakla yükümlüdür (65, 66, 67, 68).

2.2.4. Türkiye’ de Ebelik Eğitimi İle İlgili Mevcut durum

2.2.4.1. Türkiye’ de Ebelik Eğitiminin Tarihsel Gelişimi

Türkiye’ de ebelik anadan kıza geçen, görgü ve deneyime dayanan bir meslek olarak başlamıştır. 19. yy’da İstanbul, İzmir gibi büyük kentlerde isim yapmış ebelerin yanında usta-çırak yöntemiyle yetişen, “küçük ebe” adı verilen kişiler ebelik görevini yürütmüşlerdir (46).

1846-1848 yılında Mekteb-i Tıbbiye’de (Tıp Okulu) ebelik yapan kadınlara doğum bilgisi vermek üzere iki yıl süreli ebelik kursu açılmıştır. 1880 yılında Dr. Besim Ömer Akalın, daha önce üzerinde durulmayan kursa kayıt ve kabul koşullarını ele almış ve Türkçe anlaşılabilir konuşan ve 30 yaşını aşmamış olmayı koşul olarak öngörmüştür (39, 40, 46, 69).

1909 yılında ilk ebe okulu ve kadın doğum kliniği İstanbul’da açılmıştır. Müdürlüğünü Dr. Besim Ömer Akalın’ın yaptığı bu okula ilkokul mezunu ve 30 yaşını geçmemiş kadınlar alınmış ve ders programında klinik uygulamalara yer verilmiştir (69). 1920’de İçişleri Bakanlığına bağlı Sağlık Genel Müdürlüğü tarafından değişik illerden gelen ilkokul mezunu kızlar Kadırga Kızılay barakalarında yatılı olarak iki yıl eğitilerek diğer illerin ebe ihtiyacı karşılanmaya çalışılmıştır (46, 70).

1924 yılında Şişli Çocuk Hastanesi içinde Ebe Öğrenim Yurdu’nda parasız yatılı olarak 2 yıl süreli eğitim yapılmış ve mezunlar zorunlu hizmete tabi tutulmuşlardır. 1928 yılında Tababet ve Şuabatı Sanatlarının Tarz-ı İcrasına Dair Kanun ile diplomasız ebelerin doğum yaptırmaları yasaklanmış ve suç sayılmıştır (40).

1937 yılında doğumevleri bünyesinde köy ebe okulları kurulmuş (39), 1943 yılında Köy Enstitülerinde ebelik bölümü açılmıştır (46). 1961-1962 yıllarında köy ebe okulları doğumevlerinin bünyesinden ayrılarak 3 yıllık düzenli eğitim veren, kurumsal bilgilerin okulda alındığı, uygulamaların doğumevlerinde verildiği bir eğitim sistemine geçilmiştir (40, 46).

1975 yılında Sağlık ve Sosyal Yardım Bakanlığı ebe ve hemşire okullarını birleştirmiş ve “ebe-hemşire” yetiştirme kararı almıştır (39, 46). 1978-1879 eğitim-öğretim yılında “Sağlık Kolejleri”, “Sağlık Meslek Liseleri” ne dönüştürülmüştür (69, 70). Lise dengi olan bu okullarda müfredatın %40’ı normal lise derslerinden, %60’ı meslek derslerinden oluşmakta idi (40).

1985-1986’da YÖK ile Bakanlık protokolüyle 2 yıllık ebelik programları Sağlık Meslek Yüksek Okulları bünyesinde eğitim vermeye başladı (39). 1986-1989 eğitim öğretim yılında Sağlık ve Sosyal Yardım Bakanlığı liseyi bitiren kızlara 8, 12, 18 aylık kurslarla tamamlama programı adı altında hemşire/ebe diploması vermiştir (46).

1990-1991 eğitim-öğretim yılında Anadolu Üniversitesi Ebelik Ön Lisans programı açılmış, 1999’ da ise ön lisans mezunlarına lisans eğitimine dikey geçiş hakkı verilmiştir (70).

1995 yılında Yüksek Sağlık Şura’sının kararı doğrultusunda ebelik, hemşirelik ve sağlık memurluğu eğitiminin lisans düzeyinde yapılması amacıyla 1996 tarih ve 96/8655 sayılı kararı ile Sağlık Yüksek Okullarının kurulmasına karar verilmiş ve 1997-1998 eğitim öğretim yılında sağlık yüksekokulları bünyesinde ebelik lisans eğitimine başlanmıştır (70, 71).

2.2.4.2. Ebelikte Lisans Eğitimi

Ülkemizde ebelik eğitimi, Avrupa Birliği uyum sürecinde güncellenmiş, 31 Aralık 2009 Tarihli ve 27449 Sayılı Resmi Gazetede yayınlanan, “Doktorluk, Hemşirelik, Ebelik, Diş Hekimliği, Veterinerlik, Eczacılık Eğitim Programlarının Asgari Eğitim Koşullarının Belirlenmesine Dair Yönetmelik” ile Yükseköğretim Kurulu (YÖK) tarafından hükme bağlanmıştır (72). Halen, Sağlık bilimleri Fakültesine bağlı 7 adet, Sağlık Yüksekokullarına bağlı 25 adet Ebelik Bölümü bulunmaktadır (53).

Sağlık Yüksek Okulu ebelik eğitim programları, Dünya Sağlık Örgütü’nün ebe tanımı ve ebelik eğitimi ile ilgili uluslar arası standartlar göz önüne alınarak ve Avrupa Birliği’nin konsey direktifleri doğrultusunda şekillendirilmiştir. Buna göre ebelik eğitimi 10 yıllık temel eğitimin sonrasında en az üç yıl süren tam zamanlı eğitimi, hemşirelik diplomasına sahip bir kişi için ise ek olarak en az 18 ay veya 3000 saat tam

zamanlı eğitimi kapsamaktadır (53, 73, 74). AB direktiferi doğrultusunda ebelik programını bitirecek olan adayın;

- Meslek etiği ve mevzuatı hakkında yeterli bilgi,
- Obstetri ve jinekoloji başta olmak üzere ebelik uygulamalarının dayandığı bilimler hakkında yeterli bilgi,
- Gebelik, doğum ve doğum sonu dönemler ile fetüs ve yenidoğanın fizyolojisi ve anatomisini açıklayabilecek düzeyde ayrıntılı bilgi,
- Kişilerin sağlığı ve davranışlarının fiziksel ve sosyal çevre ile olan ilişkisini açıklayabilecek düzeyde ayrıntılı bilgi,
- Programın özüne uygun, eğitilmiş personelin denetimi altında ve onaylanmış kurumlarda kazanılmış yeterli klinik deneyim,
- Sağlık profesyonellerinin eğitimleri ve çalışmaları üzerine yeterli bilgi ve deneyim kazanmış olması beklenmektedir (40, 73, 74).

YÖK 17.07.1997 tarih ve B.30. 0.EÖB. 0. 00. 03. – 02. 02 / 1342 sayılı yazısında belirtildiği gibi lisans eğitimi ile ebeye kazandırılması gereken mesleki bilgi ve becerilerin standartları ise;

1. En az 100 doğum öncesi muayene yapmak,
2. En az 40 gebenin izlemi yapmak,
3. 40 normal spontan doğum yaptırma,
4. Bir ya da iki makat doğuma yardım etmek,
5. 40 riskli gebe izlemi,
6. 100 normal doğum sonrası anne ve yeni doğan izlemi
7. 50 riskli yeni doğan izlemi,
8. En az 25 rahim içi araç (RIA) uygulaması yapmak

olarak sıralanmaktadır (72).

2.2.4.3. Ebelikte Lisansüstü Eğitim

Profesyonel bir disiplinin oluşumu ve varlığını sürdürmesi mesleğe özgü bilgi birikiminin oluşturulması ve geliştirilmesine, sosyal faktörlere ve akademik ağın oluşturulmasına bağlıdır (75). Mesleğin kendi alanında değişim yaratması, yönetim

görevini yerine getirebilmesi ve bu yolla toplumsal gelişime katkıda bulunması da lisansüstü programların varlığı ile mümkündür (76). Türkiye’de lisansüstü eğitim 2809 sayılı kanun ile üniversite rektörlüklerine bağlı kurulan enstitüler tarafından düzenlenmekte ve yürütülmektedir (Resmi Gazete, 1999).

Sağlık Yüksekokullarının eğitici profillerinin incelendiğinde %8,9’unun öğretim üyesi, %35,2’sinin lisans mezunu ve %42,3’ünün yüksek lisans eğitimine devam edenlerden oluştuğunu belirten Yurdakul (76), Sağlık Yüksekokullarının, özellikle de ebelik bölümlerinin acil çözüm bekleyen sorununun eğitici eğitimi olduğuna vurgu yapmaktadır. Bu bağlamda Türkiye’deki ebelikte lisansüstü programlar incelendiğinde yedi üniversitede yüksek lisans programının olduğu, doktora programının açılmadığı göze çarpmaktadır (75).

Türkiye’de ilk kez 2000 yılında Mersin Üniversitesi’nde, 2003 yılında Cumhuriyet Üniversitesi’nde ve Ege Üniversitesi’nde, 2006 yılında Çukurova Üniversitesi’nde ve 2008 yılında İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitülerinde kurulan Ebelik Anabilim Dallarında açılan Ebelikte Lisansüstü Eğitim Programlarının ilk örnekler olmaları ve mesleğin gelişimine sağlayacakları katkılar açısından önemli oldukları açıktır (40, 77).

Yüksek lisans eğitiminde odak noktalar olarak eğitim ve uygulamalarda standartların belirlenmesi ve desteklenmesi, toplumun ihtiyaçlarına cevap verecek uygulama taslaklarının oluşturulması, mesleki otonominin sağlanmasına çalışılması olarak belirtilmekte; bunun sonucunda ise özerk bir şekilde kadınlarla birlikte çalışabilen ebeler yetiştirmeye ve sağlık bakım politikalarının tanımlanmasında ebelerin katılımının sağlanmasına vurgu yapılmaktadır (78, 79).

Yüksek lisans programları ile bilim uzmanı yetiştirilmekte ve bu öğretim üyesi olma yolunda ilk basamağı oluşturmaktadır. Doktora programı ise felsefi temellidir ve kişiye bağımsız araştırma yapabilme becerisi kazandırır (75). Lisansüstü eğitimde doktora derecesi ilgili alanda edinilen en üst derecedir ve özel bir alanda yetkin olmayı sağlar (76).

Türkiye’de Sağlık Bilimleri Temel Alanı içinde yer alan Hemşirelik 101 Bilim Alanı altında 1032, 4 Ebelik 101 kodu ile yer almasına karşın ebelikte doktora eğitimi veren bir program mevcut değildir (40, 50, 74, 75, 76, 77). Bu durumda ebelikte yüksek lisans eğitimini tamamlayan bilim uzmanı ebeler doktora eğitimlerine genellikle Kadın

Hastalıkları ve Doğum Hemşireliği, Tıp Fakültelerinin Halk Sağlığı, Tıp Tarihi ve Deontolojisi Anabilim Dallarında devam etmektedirler (76).

2.2.5. Ebelikte Örgütlenme

Bir alanda güç kazanmanın en iyi yolu, belirli amaçlara ulaşabilmek için birlikte hareket edebilmektir. Birlikte hareket edebilme konusunda en büyük güç kaynağı ise profesyonel derneklerdir. Bu dernekler değişiklik yaratma gücüne sahip, ortak amaçlar çerçevesinde tüm meslek üyelerini bir araya getirebilen ve sözleri eyleme dönüştürebilen organizasyonlardır (80).

Meslek örgütlerinin çalışmaları ile mesleksen roller tanımlanır, ahlak kuralları geliştirilir, politikalar saptanır, mesleksen hakları elde edebilmek için güçler birleştirilir, yayın organları kurulur ve en önemlisi üyeler grup bilincine ulaşır ve bundan gurur duyarlar (81).

2.2.5.1. Uluslararası Ebeler Konfederasyonu

1919'da bir grup ebe tarafından merkezi Berlin olmak üzere Batı Avrupa'da küçük bir dernek olarak kurulmuş, 1930-1940'lı yıllarda savaş nedeniyle faaliyetleri son bulmuştur. 1954'te, bu kez merkezi Londra olmak üzere daha güçlü bir yapılanmayla faaliyete geçmiştir (82).

Günümüzde çeşitli ülkelerden 100'den fazla mesleki örgütün üyeliğine sahip, vizyonunu "dünyada doğum yapan her kadının kendisi ve bebeği için ebelik bakımına ulaşması" olarak tanımlayan, Afrika, Asya Pasifik, Amerika ve Avrupa olmak üzere dört bölgeye ayrılmış büyük bir konfederasyondur. Uluslararası Ebeler Konfederasyonu uzun yıllardan beri her üç yılda bir uluslar arası katılımlı olarak daha önceden belirlenen bir ülkede kongre düzenlemekte, bu kongreler ebelik mesleği için global düzeyde kararlar alınmasına odaklanılan, mesleki ve bilimsel anlamda en geniş kapsamlı toplantılardır (83).

2.2.5.2. Türkiye’de Ebelik Mesleği ve Örgütlenme

Türkiye’de ebelik mesleğini temsil eden tek örgütlü yapı Ebeler Derneği’dir. 1954 yılında, Türk Ebeler Derneği adı altında, Haseki Hastanesi Başhemşiresi ve 6 kişilik bir grup tarafından kurulmuştur. Hedefi, profesyonel ebeliğin desteklenmesi ve güçlendirilmesi yoluyla; kadın, yenidoğan, aile ve toplum sağlığının yükseltilmesi ve iyileştirilmesi için çalışmak olan Ebeler Derneği; mesleğin gelişim ve eğitim çalışmalarında rol almıştır (84).

Zamanla üye sayısının yetersizliği ve aidatların düzenli yatırılmaması nedeniyle Uluslararası Ebeler Konfederasyonu üyeliği askıya alınan Ebeler Derneğinin, 2006 yılında yapılan Olağan Genel Kongrede değişen yönetim kurulu üyeleri ile yeniden aktif bir şekilde faaliyet göstermeye başladığı görülmektedir (84).

2011 yılı itibari ile üye sayısı 4.352 olan derneğe 2011 yılından itibaren ebelik bölümünde eğitim gören 3. ve 4. sınıf öğrencileri üye olabilmektedirler. 2011 Nisan ayında gerçekleştirilen genel kurulda yapılan tüzük değişikliği ile illerde şube açma koşulları düzenlenmiş ve gönüllülük ilkesine göre belirlenen il temsilcileri ile şube açma çalışmaları başlatılmıştır. Bu çalışmalara ek olarak Ebelik Dergisi yayımlama çalışmaları sürdürülmektedir (85).

2.2.6. Ebelik Mesleği ve Etik Değerler

Etik, bireyin davranışlarına, temel olan ahlak ilkelerinin tümüdür. Basit bir ifadeyle “ahlak kuramı “ ya da “teorik ahlak” denilebilir. Bir bilim alanı olan etik, genelde doğru ve yanlışları açıklayan, belirleyen ilkelere ait felsefi bilim veya ahlak felsefesi olarak tanımlanır. Daha öz bir deyişle etik, doğru ya da yanlış davranışlar bilimidir (86).

Meslek etiği ise kolayca anlaşılabilceği gibi bir meslek dalında belirlenmiş olan etik ilke ve kurallardır. Meslek etiği; belirli bir meslek grubunun, mesleğe ilişkin olarak oluşturup, koruduğu, meslek üyelerine emreden, onları belli bir şekilde davranmaya zorlayan, kişisel eğilimlerini sınırlayan, yetersiz ve ilkesiz üyeleri meslekten dışlayan, meslek içi rekabeti düzenleyen ve hizmet ideallerini korumayı amaçlayan ilke ve kurallar bütünüdür (87). Sağlık bakım etiği sağlık bakımı veren hemşire, ebe, sağlık memuru, sağlık teknisyenleri ve hekimleri ilgilendiren bir kavramdır (88).

Toplum, hekim, hemşire ve ebe eğitimleri için bir takım ayrıcalıklar sağlamakta ve bu tanınan ayrıcalık halkın onlardan kaliteli hizmet bekleme hakkını yaratmaktadır. Kadın merkezli bakım görevi olan ebe, sadece kadının ve bebeğin değil, ailenin ve toplumun sağlık danışmanı ve eğitimcisidir. Uygulamalarında bağımsız görevleri ve tarafları çoktur. Bu nedenle ebenin her uygulamasının yapı yaşını etik oluşturur (89). Bunlara ek olarak Ersoy (89), mesleğin etik yönünü ortaya koyamamanın ebeliğin meslekleşmesini ve ilerlemesini engellediğini vurgulamaktadır.

Bu bağlamda çalışmalarına 1987 yılında başlayan ICM, 1993 yılında ebelik ilişkileri, ebelik uygulamaları, mesleki davranışları ve ebelik mesleğinin gelişimine yönelik etik kodlar adlı dört bölümden oluşan Uluslar arası Ebelik Etik Kodları'nı benimsemiş ve 2003 yılında yeniden gözden geçirilmiştir. Belirtilen dört ana başlık ve 21 maddeden oluşan etik kodların amacı ebelik eğitimini, uygulamalarını ve ebelik alanındaki araştırmaların bu çerçevede yapılmasını sağlamaktır (90).

Ergin (91), uluslararası ebelik etik kodları ve değerlerine ilişkin farklı ülkelerin kendi koşulları içinde ulusal ebelik etik kodları ve değerlerine ilişkin çalışmalar sürdürüldüğünü ve bu çalışmalarda profesyoneller ve meslek örgütlerinin desteğinin büyük önem taşıdığını belirtmektedir. Bununla birlikte ülkemizde ebelik uygulamalarının etik yönü, ebenin ve ebeliğin değerlerinin tariflenmediği görülmektedir (89).

2011 yılında Türk Ebeler Derneği'nin desteği ile "Ulusal Ebelik Değer ve Etik Kodlarının Belirlenmesi" adlı çalışma yapılmış ve ön sonuçları I. Uluslararası & II. Ulusal Ebelik Kongresinde meslek üyeleriyle paylaşılmıştır (92). Ergin (91), bu çalışmanın profesyonellerle paylaşılmasının ve ebelik uygulamalarına dahil edilmesinin mesleğin profesyonelleşmesine katkı sağlaması açısından oldukça önemli olduğunu vurgulamaktadır.

Sonuç olarak toplumların gelişmişlik düzeyi, sağlık göstergeleri, özellikle ana çocuk sağlığı göstergeleri ile ebelik mesleğinin ülkedeki konumu arasında direk ilişki olduğu açıktır. Bu bağlamda ebelik mesleğinin ülkemizde profesyonelleşme sürecinin içindeki yerinin belirlenerek bu konuda yapılacakların planlanması açısından bu konunun uzmanları olan ebelik bölümü öğretim üyelerinin görüşlerinin alınması önem kazanmaktadır.

3. GEREÇ VE YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Amacı

Çalışma, ebelik bölümü öğretim üyelerinin bakış açısından, ebelik mesleğinin profesyonelleşme sürecinde yaşanan sorunlar ve bu sorunlara çözüm önerilerinin belirlenmesi amacıyla yapılmıştır. Bu doğrultuda aşağıdaki araştırma problemleri ve alt problemlerine cevap aranması amaçlanmıştır.

1. Öğretim üyelerine göre meslek (profession) kavramının tanımı nedir?
2. Öğretim üyelerine göre profesyonellik kriterleri nelerdir?
3. Öğretim üyelerine göre Türkiye’ de ebelik mesleği aşağıdaki unsurlar açısından değerlendirildiğinde profesyonelleşme sürecinde mevcut duruma ilişkin görüşleri ve varsa sorunlara ilişkin çözüm önerileri nelerdir?
 - 3.a. Yasal düzenlemeler
 - 3.b. Eğitim
 - 3.c. Mesleki örgütlenme
 - 3.d. Özerklik (otonomi)
 - 3.e. Bilimsel araştırmalara olan katkıları

4. Öğretim üyelerine göre Türkiye’ de ebelik mesleğinin konumu diğer ülkelerle karşılaştırıldığında ne durumdadır?

Ayrıca çalışmanın bu süreçte yaşanan sorunların çözümü noktasında politikalar üretilmesine ve bu konuda ülkemizde daha önce yapılmış bir bilimsel çalışma olmadığı için ebelik literatürüne katkı sağlaması amaçlanmıştır.

3.2. Araştırmanın Şekli

Çalışma Sağlık Yüksekokullarında görevli öğretim üyelerinin bakış açısından Türkiye’ de ebelik mesleğinin profesyonelleşme sürecinde yaşanan sorunların ve bu sorunlara yönelik çözüm önerilerinin belirlenmesine yönelik nitel bir çalışmadır.

3.3. Araştırmanın Evreni

Çalışmanın evrenini 2010-2011 eğitim öğretim yılında Türkiye’de 32 Sağlık Yüksekokulunun Ebelik bölümünde görevli öğretim üyeleri (yardımcı doçent doktor, doçent doktor, profesör doktor) oluşturmuştur.

3.4. Araştırmanın Örnekleme

Bu çalışmanın örneklemini Türkiye’de ebelikte lisansüstü eğitim programı bulunan yedi Sağlık Yüksekokulunda ebelik bölümünde görev yapmakta olan öğretim üyeleri oluşturmaktadır. Örneklem seçimi, araştırma problemleri ve nitel araştırma metodolojisi göz önünde bulundurularak amaçlı örnekleme tekniği kullanılarak yapılmıştır.

Şimşek ve Yıldırım (93), Patton’un (1987) olasılık temelli örnekleminin temsiliyeti sağlamak yoluyla evrene geçerli genellemeler yapma konusunda önemli avantajlar sağladığını, bunun yanında amaçlı örnekleminin zengin bilgiye sahip olduğu düşünülen durumların derinlemesine çalışılmasına olanak verdiğini aktarmaktadırlar. Amaçlı örneklemede araştırmacı kimlerin seçileceği konusunda kendi yargısını kullanır ve araştırmanın amacına en uygun olanları örnekleme alır (94).

Türkiye’de ebelik mesleğinin gelişmesinde önemli bir yere sahip olan yüksek lisans programları az sayıda üniversite tarafından verilmektedir (77). Yurdakul (77) çalışmasında, Türkiye’de ilk kez 2000 yılında Mersin Üniversitesi’nde, 2003 yılında Cumhuriyet Üniversitesi ve Ege Üniversitesi, 2006 yılında Çukurova Üniversitesi ve 2008 yılında İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitülerinde kurulan Ebelik Anabilim Dallarında açılan Ebelikte Lisansüstü Eğitim Programlarının ilk örnekler olmaları ve mesleğin gelişimine sağlayacakları katkılar açısından önemli olduğunu belirtmektedir. Bu bağlamda, çalışmanın örneklemini 28 Haziran 2011-7 Aralık 2011 tarihleri arasında çalışmamıza katılmayı kabul ederek görüşme yapılan 20 öğretim üyesi oluşturmaktadır.

Gönüllülerin çalışmaya dahil edilme kriteri olarak “Türkiye’de Ebelik Yüksek Lisans eğitimi veren bir Sağlık Yüksekokulunda ebeklik bölümü öğretim üyesi olmak (yardımcı doçent doktor, doçent doktor, profesör doktor)” şartı belirlenmiştir. Gönüllülerin araştırmadan dışlanma kriterleri olarak ise;

- Türkiye’de Ebelik Yüksek Lisans eğitimi veren Sağlık Yüksekokullarında öğretim üyesi (profesör doktor, doçent doktor, yardımcı doçent doktor) dışındaki kadrolarda görevli olmak,
- Bu Sağlık Yüksekokullarında Ebelik Bölümü dışındaki kadrolarda görevli olmak,
- Yabancı uyruklu olmak

olarak belirlenmiştir.

3.5. Verilerin Toplanması

3.5.1. Veri Toplama Araçları

Çalışmada verilerin toplanmasında öğretim üyelerinin Türkiye’de ebeklik mesleğinin profesyonelleşme sürecinde yaşanan sorunlar ve çözüm önerilerine ilişkin görüşlerini belirtmeleri için on adet açık uçlu soruyu içeren yarı yapılandırılmış görüşme rehberi kullanılarak derinlemesine görüşme tekniği uygulanmış ve ses kayıt cihazı kullanılarak yapılan görüşme kayıt altına alınmıştır.

Görüşmede kullanılan yarı yapılandırılmış görüşme rehberi bu konuda literatür taraması sonucunda hazırlanmıştır (11, 13, 15, 16, 18, 20, 25, 26, 30, 31, 39, 40, 46, 50, 53, 58, 59, 68, 72, 76, 77, 80). Yarı yapılandırılmış görüşme rehberinde birinci ve ikinci sorular öğretim üyelerinin uzmanlık alanlarının belirlenmesi ve Ebelik Anabilim Dalında görev yapma sürelerine ilişkin bilgi almaya yönelik sorulardan oluşmaktadır. üçüncü ve dördüncü sorular öğretim üyelerinin bakış açılarına ait meslek (profession) kavramı ve profesyonel bir mesleğin özelliklerini ortaya çıkarmaya yönelik hazırlanmıştır. Sonraki altı soru Türkiye’de ebeklik mesleğinin mevcut durumuna ilişkin görüşlerini belirtmelerinin sağlanmasını amaçlanmıştır (EK-1).

3.5.2. Yarı Yapılandırılmış Görüşme Rehberinin Ön Uygulaması

Yarı yapılandırılmış görüşme rehberinin işlerliğini, anlaşılabilirliğini, görüşme sırasında ses kayıt cihazı kullanımına ilişkin gelişebilecek olumsuzlukların değerlendirilmesi amacıyla 10-13 Haziran 2011'de Mersin Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Ebelik Anabilim Dalı'nda görevli, çalışma kriterlerine uyan 3 öğretim üyesi ile ön uygulama yapılmıştır. Ön uygulama sonucunda yarı yapılandırılmış görüşme rehberi yeniden yapılandırılmış, ortalama görüşme süresi 30-40 dakika olarak belirlenmiştir.

3.5.3. Araştırmanın Etik Yönü

Ebelik bölümü öğretim üyelerinin bakış açısından Türkiye'de ebelik mesleğinin profesyonelleşme sürecinde yaşanan sorunlar ve çözüm önerilerini belirlemeye yönelik yapılan çalışma öncesinde Mersin Üniversitesi Tıp Fakültesi Dekanlığı Bilimsel Araştırmaları Değerlendirme Komisyonu tarafından etik kurul onayı (EK-2), çalışmaya katılması planlanan okullardan gerekli izin yazıları (EK-3) ve görüşmeye katılmayı kabul eden tüm katılımcılardan görüşmeci izin formu (EK-4) aracılığıyla yazılı izin alınmıştır.

3.5.4. Yarı Yapılandırılmış Görüşme Rehberinin Uygulaması

Yarı yapılandırılmış görüşme rehberi kullanılarak yapılması planlanan derinlemesine görüşme için araştırmacı uygulamanın yapılacağı ebelik bölümündeki öğretim üyelerine elektronik posta ya da telefon aracılığıyla ulaşılmış, çalışmanın amacı, yöntemi, planlanan görüşmenin özellikleri ile ilgili bilgi vermiştir. Bilgilendirme sonrası çalışmaya katılmayı kabul eden 20 öğretim üyesinden görüşme için tarih alınmış ve görüşmeler 28 Haziran 2011-7 Aralık 2011 tarihleri arasında öğretim üyeleri tarafından belirlenen bir tarih, saat ve araştırmacı ve katılımcının yalnız olduğu bir ortamda yüz yüze görüşme şeklinde gerçekleştirilmiş olup görüşme sırasında ses kaydı alınmıştır.

Görüşmeye başlamadan önce katılımcı çalışma hakkında yeniden ve ayrıntılı biçimde bilgilendirilmiş ve görüşme öncesinde görüşmeci izin formu kullanılarak yazılı izin alınmıştır. Görüşme sırasında katılımcıların kimlik bilgilerinin gizli tutulması amacıyla görüşme sırasına göre, ses kayıt cihazına yapılan görüşme sırasıyla kodlanmıştır (görüşme 5, görüşme 20 gibi).

3.6. Verilerin Değerlendirilmesi

Katılımcılarla yapılan görüşmeler sırasında alınan ses kayıtları görüşme sırasıyla kodlanarak yazılı ortama aktarılarak deşifresi yapılmış ve 20 adet görüşme çıktısı elde edilmiştir. Yazılı ortama aktarılan görüşme kayıtları içerik analizi ile incelenmiş, daha önce belirlenmiş olan araştırma problemleri açısından gözden geçirilerek yorumlanmıştır.

İçerik analizinde incelenen konuya bağlı olarak çeşitli teknikler kullanılmaktadır. Bu tekniklerden birisi “Frekans Analizi” dir. Frekans analizi en basit şekliyle, birim veya öğelerin sayısal, yüzdesel ve oransal bir tarzda görünme sıklığını ortaya koymaktır. Bu, belirli bir öğenin yoğunluğunu ve önemini anlamayı sağlar. Frekans analizi sonunda, öğeler önem sırasına sokulur ve sıklığa dayalı bir sınıflama yapılır (95, 96).

Bu bağlamda öğretim üyelerinin meslek tanımını yaparken hangi kavramları kullandıkları belirlenmiş (3. soru) ve bu kavramların meslek tanımı içinde kullanılma sıklıkları sayılarak sıralanmış ve yorumlanmıştır.

Nitel araştırma metodolojisinde içerik analizinde kullanılan tekniklerden birisi de “Değerlendirici Analiz (Evaluative Assertion Analyses)” dir. Bu yöntemin kuramsal çerçevesi, temsili bir dil anlayışına dayanır; insanın kullandığı dilde yansıdığı ve mesajın analizi sayesinde verici hakkında bilgi edinilebileceği varsayılır. Mesaj kaynağının belirli bir objeye/konuya ilişkin sözleri analiz edilerek bu konu hakkındaki tutumların, yargıların yönü (lehte-alyhte) belirlenir (95, 97).

Bu bilgiler doğrultusunda çalışmada katılımcıların yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılarak görüşlerini belirttikleri konularla ilgili (ebelik mesleğinin mevcut durumu 5.-9. sorular) yargı ifadeleri belirlenerek listelendirilmiştir. Listelenen ifadeler

öğretim üyelerinin mevcut duruma ilişkin yargılarının olumlu-olumsuz-nötr olmasına göre sınıflandırılmıştır. Sonraki aşamada bu yargı ifadeleri araştırmacı tarafından belirlenen araştırma soruları kapsamında değerlendirilerek çizelgeler haline getirilmiş ve yorumlanmıştır.

4. BULGULAR

Ebelik bölümü öğretim üyelerinin bakış açısı ile Türkiye’de ebelik mesleğinin profesyonelleşme sürecinde yaşadığı sorunların ve bu sorunlara ilişkin çözüm önerilerinin belirlenmesi amacıyla yapılan çalışmadan elde edilen bulgular daha önce belirtilen araştırma problemleri ve alt problemleri çerçevesinde incelenmiştir.

Çalışmaya Türkiye’de Ebelik yüksek lisans programı bulunan Sağlık Yüksekokulları’ndan toplam 20 öğretim üyesi katılmıştır. Çalışmaya katılan öğretim üyeleri ve uzmanlık alanları aşağıdaki şekildedir:

- 10 kişi (%50) Kadın Sağlığı ve Hastalıkları Hemşireliği
- 2 kişi (%10) Halk Sağlığı Hemşireliği
- 3 kişi (%15) Çocuk Sağlığı ve Hastalıkları Hemşireliği
- 2 kişi (10) Hastane Yönetimi ve Organizasyonu
- 1 kişi (%5) Tıp Fakültesine bağlı Halk Sağlığı Anabilim Dalı
- 1 kişi (%5) Tıp Fakültesine bağlı Deontoloji ve Tıp Tarihi Anabilim Dalı
- 1 kişi (%5) Tıp Fakültesi Anatomi Anabilim Dalı

Çalışmaya katılan öğretim üyelerinin akademik ünvanları sırasıyla; 13 kişi (%65) yardımcı doçent doktor, 5 kişi (%25) doçent doktor, 2 kişi (%10) profesör şeklinde sıralanmaktadır. Öğretim üyelerinin ebelik bölümündeki görev süreleri incelendiğinde; 4 kişi (%20) 0-4 yıl arasında, 7 kişi (%35) 5-9 yıl arasında, 7 kişi (%35) 10-14 yıl arasında, 2 kişi (%10) 15 yıl ve üzerinde görev yapmaktadır.

4.1. Öğretim Üyelerine Göre “Meslek” Kavramının Tanımına İlişkin Bulgular

Çizelge 4.1. Öğretim Üyelerine Göre “Meslek” Tanımı İçinde Yer Alan Kavramların Sıklığı

| Kavram | Referans Sayısı |
|------------------------------------------------------------------|-----------------|
| 1. Eğitim | 11 |
| 2. Bir ücret karşılığı verilen hizmet | 8 |
| 3. Örgütlenme | 6 |
| 4. Yasalarca belirlenmiş görev tanımlarının, sınırlarının olması | 6 |
| 5. Etik kodları olan | 6 |
| 6. Verilen hizmetin toplum tarafından vazgeçilmez olması | 5 |
| 7. Bilgi birikimine sahip olan | 5 |
| 8. Bağımsız fonksiyonlara sahip olan | 4 |
| 9. Güçlü bir statüye sahip olan | 2 |
| 10. Mesleki yayın organı olan | 2 |
| 11. Elde edilen bilgilerin uygulamaya aktarılabilirdiği | 2 |
| 12. Bir kimliği olan | 1 |
| 13. Herhangi birinin yapamayacağı işler | 1 |
| 14. Kendini ifade ediş şekli | 1 |
| 15. Profesyonel rollere sahip olan | 1 |
| 16. “Yardım etme” anlamında | 1 |
| 17. Meslek andı olan | 1 |

Çizelge 4.1’de öğretim üyelerine göre “meslek” tanımını içinde geçen kavramların referans sıklıkları verilmiştir.

Çizelge incelendiğinde öğretim üyelerinin meslek tanımını yaparken toplam 17 adet kavram kullandıkları; en sık kullandıkları kavramların eğitim (11), bir ücret karşılığı verilen hizmet (8), örgütlenme, yasalarca belirlenmiş görev tanımlarının olması ve etik kodları olan (6), bilgi birikimine sahip ve verilen hizmetin toplum tarafından

vazgeçilmez olması (5), son olarak bağımsız fonksiyonlara sahip olması (4) olarak belirlenmiştir.

Öğretim üyelerinin kendilerine göre meslek tanımını yaparken kullandıkları ilk 17 kavramın 15 tanesinin evrensel/nesnel kabul edilen meslek tanımlarına ait kavramlar olduğu, son iki kavramın ise (yardım etme anlamında, meslek andı olan) tıp alanında ve ebelik mesleğinin tanımında kullanılan daha dar kapsamlı kavramlar olduğu görülmektedir.

4.2. Öğretim Üyeleri Tarafından Kullanılan Profesyonellik Kriterlerine İlişkin Bulgular

Çizelge 4.2. Öğretim Üyelerinin Kullandığı Profesyonellik Kriterlerinin Evrensel Kriterlerle Karşılaştırılması

| Evrensel | Öğretim Üyelerine Göre |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. Yüksek düzeyde (lisans ve üstü) alınan eğitimle kazanılmış, çoğu insan için edinilmesi güç bilgi yükü | <ul style="list-style-type: none">• Kendine özgü bilgi birikimine sahip olmalı• Mesleğin gerektirdiği eğitimi almalı• Üst düzey eğitim gerektiren, olmazsa olmaz lisansüstü eğitime sahip olmalı |
| 2. Hayat boyu öğrenim bilincine sahip | <ul style="list-style-type: none">• Sürekli öğrenme süreciyle kendini yenilemesi gerekli• Bir yayın organının olması gerekli |
| 3. Toplumsal bir ihtiyaca cevap veren | <ul style="list-style-type: none">• Verilen hizmetten toplum haberdar olmalı |
| 4. Mesleğe bir baskı grubu niteliğini kazandıran örgütlenme süreçlerinin tamamlanmış olması | <ul style="list-style-type: none">• Güçlü bir otonomisi olmalı• Güçlü bir örgütlenme olması gerekli |
| 5. Mesleğe bağlılık, sorumluluk ve meslektaşlık bilinci | <ul style="list-style-type: none">• Meslektaşlarda aidiyet duygusu yüksek olmalı• Mesleki duruş geliştirilmiş olmalı |
| 6. Yüksek düzeyde maddi ödülleri olan | <ul style="list-style-type: none">• Bir ücreti mutlaka olmalı |
| 7. Etik kuralları olan | <ul style="list-style-type: none">• Etik değerlerinin olması gerekli |
| | <ul style="list-style-type: none">• Bir misyon ve vizyona sahip olmalı• İletişim becerileri yüksek olmalı• Diğer disiplinlerle işbirliği içinde olmalı |

Çizelge 4.2’de çalışmaya katılan öğretim üyelerine göre profesyonel bir mesleğin sahip olması gereken özellikler ile ilgili literatürün taranması sonucu oluşturulan evrensel/nesnel profesyonel meslek kriterleri (4, 13, 31, 32) karşılaştırılmıştır.

Çizelge incelendiğinde, literatür taraması sonucu oluşturulan 8 maddelik kriterler ile öğretim üyeleri tarafından sıralanan kriterler karşılaştırılmış olup, öğretim üyelerinin ifadelerinde yer alan kriterlerin nesnel kriterler altında toplanmış olduğu görülmektedir.

Kullanılan kriterlerin genel olarak benzerlik gösterdiği, 3 kriterin (bir misyon ve vizyona sahip olmalı, iletişim becerileri yüksek olmalı, diğer disiplinlerle işbirliği içinde olmalı) bir başlık altında toplanamadığı görülmektedir.

4.3. Öğretim Üyelerinin Türkiye’de Ebelik Mesleğinin Mevcut Durumuna Ait Yargılarına İlişkin Bulgular

4.3.1. Öğretim Üyelerinin Türkiye’de Yasal Düzenlemeler Açısından Mevcut Durumla İlgili Yargıları

Çizelge 4.3. Öğretim Üyelerinin Yasal Düzenlemeler Açısından Mevcut Durumla İlgili Yargıları

| Olumsuz | Nötr |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ol style="list-style-type: none">1. Yasal düzenleme konusunda meslek sınırları çok net çizilmiş değil.2. Bazı yasa ve yönetmeliklerde tanımlanmasına rağmen kendine ait bir yasanın olmaması sıkıntılı bir durum.3. Aile Hekimliği sistemi ile çok belirsiz bir sınıfa girmiştir.4. “Ebelik yasası yok bizim sorumluluklarımız belirlenmemiş” demek doğru değildir. Bazı yasa ve yönetmeliklerde görev tanımları mevcuttur. | <ol style="list-style-type: none">1. Bağımsız doğum yaptırma yetkisi 1928’deki yasa ile belirlenmiştir. |

Öğretim üyeleri ebelerin görev, yetki ve sorumluluklarına ait ilk görev tanımının 1928’de çıkan Tababet ve Şuabat Sanatlarının Tarz-ı İcrasına Dair Kanun ile belirlendiğini ve bağımsız doğum yaptırma yetkisinin tanımlandığını belirtmişler, ancak günümüzün değişen koşullarında bu yasanın ebelik mesleğinin yasal sınırlarını çizmek açısından ihtiyaca cevap veremediğini de eklemişlerdir.

Bir grup öğretim üyesi bu yasaya ek olarak başka yasa ve yönetmeliklerde ebenin görev tanımlarının yapılmasına karşın kendisine ait bir yasanın olmayışını meslek açısından olumsuz bir durum olarak değerlendirmişlerdir. Bu durumun olumsuzluğunun gerekçesi olarak yasa ve yönetmeliklerde bir başka meslek olan hemşirelik mesleği ile görev karmaşasına yol açan maddelerin bulunduğunu, ebelerin bu maddelere dayanılarak görev ve yetki alanlarından başka birimlerde hemşire olarak istihdam edildiklerini, bunun da mesleğin profesyonelleşmesini olumsuz etkilemesini göstermişlerdir. Buna ek olarak en son çıkarılan Aile Hekimliği Yasasında ebelerin bağımsız rollerini en iyi uyguladıkları alan olan koruyucu sağlık hizmetlerine ait bölgelerdeki düzenlemelere dikkat çekilerek, görev tanımında ebelik mesleğinin adının bile kullanılmayarak “aile sağlığı elemanı” olarak nitelendirilmesini meslek adına büyük bir geri adım olarak nitelendirmişlerdir.

Bir başka değerlendirmede ise ebelik mesleğinin kendi adına yasası olmasa bile görev tanımlarının çok net yapıldığı yasa ve yönetmeliklerin mevcut olduğu ve “ebelik yasası yok, bizim sorumluluklarımız belirlenmemiş” demenin doğru bir yargı olmadığına değinilmiştir. Burada sorunun ebelerin görev, yetki ve sorumlulukları konularındaki farkındalık düzeylerinin düşük olması olduğu vurgulanmıştır.

4.3.2. Öğretim Üyelerinin Yasal Düzenlemeler Açısından Mevcut Durumla İlgili Belirledikleri Sorunlara İlişkin Çözüm Önerileri

Öğretim üyeleri mevcut duruma dair değerlendirmelerinden sonra belirledikleri olumsuzluklarla ilgili çözüm önerilerinde bulunmuşlardır. Öğretim üyeleri öncelikle Ebeler Derneği, akademisyenler ve sahada çalışan ebelerden oluşan bir grup ile ebenin çalışma alanlarıyla ilgili görev tanımlarının net bir şekilde ortaya koyulduğu “Ebelik

Yasası” çalışmasının yapılması gerektiğini belirtmişlerdir. Yasa çalışmasının sonuçlanması sürecinin hızlanmasında baskı unsuru olabilecek şekilde Ebeler Derneği’nin üye sayısının artırılmasına ve örgütlenmenin önemine vurgu yapılmıştır.

Bir öğretim üyesi ebelerin görev, yetki ve sorumlulukları ile ilgili meslektaşların bilinçlenmelerini sağlamak amacıyla hizmet içi eğitim faaliyetleri yapılarak bu konudaki farkındalığın artırılmasının gerektiğini belirtmiştir. Bu doğrultuda farkındalık düzeyi yükselen ebelerin fonksiyonlarını yeniden tanımlayacağını; gelişen teknoloji, değişen sağlık bilimleri ve yeni oluşan meslekler arasındaki yerini ortaya koyabileceğini vurgulamıştır.

Meslektaşların görev, yetki ve sorumlulukları konusunda daha bilinçli olması gerektiğine değinen öğretim üyeleri akademisyen olarak kendilerine de büyük bir sorumluluk düştüğünü ve bu sorumluluğun da okul döneminde öğrencilerini görev bilinci konusunda daha duyarlı ebeler olarak yetiştirmek olduğunu belirtmişlerdir. Öğretim üyelerinden bazıları ise yasalaşma sürecini 2007 yılında tamamlayan hemşirelik mesleğinin bu konuda örnek alınarak daha kolay ilerlenebileceği konusunda fikir belirtmişlerdir.

4.3.3. Öğretim Üyelerinin Ebelik Eğitimi Açısından Mevcut Duruma Ait Yargıları

Çizelge 4.4.'te öğretim üyelerinin Türkiye'de ebelik eğitimi ile ilgili yargıları yer almaktadır. Çizelge incelendiğinde, bu yargılar değerlendirildiğinde üç gruba ayrıldığı görülmektedir: öğretim elemanları açısından mevcut durum, lisans eğitimi açısından mevcut durum ve lisansüstü eğitimi açısından mevcut durum.

Çizelge 4.4. Öğretim Üyelerinin Ebelik Eğitimi Açısından Mevcut Duruma İlişkin Yargıları

| Olumsuz | Olumlu |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>Öğretim elemanları açısından;</p> <ol style="list-style-type: none">1. Birçok okulda eğitimciler nitelik olarak yetersizdir.2. Öğretim elemanı sayısı yetersiz.3. Ebelik kadroları başka bölümlere verilmektedir.4. Kadro olmaması nedeniyle hak ettiğimiz halde yüksek lisans derslerine giremiyoruz. <p>Lisans Eğitimi Açısından;</p> <ol style="list-style-type: none">5. Okul ve öğrenci sayısı çok fazla.6. Lisans eğitiminde beceri laboratuvar sıkıntısı mevcut.7. Uygulama alanları ihtiyaca cevap vermemektedir.8. Doğu ile Batı arasında çok fark mevcut.9. Uygulama alanlarında asistan eğitimi nedeniyle öğrencilere doğum verilmemektedir.10. Eğitimde standardizasyon yok. <p>Lisansüstü Eğitim Açısından;</p> <ol style="list-style-type: none">11. Ebelik doktorası yok.12. Alınan son YÖK kararı ile yüksek lisans eğitiminin de önü büyük oranda kapandı. | <ol style="list-style-type: none">1. Müfredat açısından lisans eğitimi Avrupa düzeyindedir. |

Öğretim elemanları açısından mevcut durumu değerlendiren öğretim üyeleri bu konuda ebelik bölümlerindeki öğretim elemanı sayısının ebelikte doktora eğitimi olmaması nedeniyle yetersiz olduğunu bu durumun ise eğitimin kalitesine olumsuz yansıdığını belirtmektedirler.

Öğretim üyeleri buna ek olarak ebelik bölümlerindeki kadrolaşma sıkıntısına dikkat çekmekte, kendi kadrolarının başka bölümlerin öğretim elemanlarına verilmesi nedeniyle yüksek lisans derslerine giremediklerini, bu durumun yüksek lisans eğitimini doğrudan, lisans eğitiminin kalitesini ise dolaylı olarak etkilediğini vurgulamaktadırlar.

Öğretim üyeleri, ebelik bölümlerine öğretim elemanı yetiştirmek konusunda lisansüstü eğitimin önemine vurguda bulunmakta, Türkiye’de ebelikte yüksek lisans eğitimi verilmesine karşın doktora programı olmadığını belirtmektedirler. Bunlara ek olarak Yüksek Öğretim Kurulu’nun değiştirmiş olduğu yüksek lisans açmak için gereken koşullardan öğretim üyesi sayısına ilişkin madde nedeniyle bu okullardan birçoğunun yüksek lisans öğrencisi alamayacak duruma geldiğini, bunun da ebelik eğitimi, dolayısıyla ebelik mesleğinin profesyonelleşmesi açısından olumsuz bir durum olduğunu vurgulamaktadırlar.

Türkiye’de ebelik eğitimini lisans eğitimi açısından değerlendiren öğretim üyeleri okul ve öğrenci sayısını mevcut koşullara göre fazla, beceri laboratuvarı ve uygulama alanlarının mevcut durumunu ise yetersiz olarak nitelendirmektedirler. Öğretim üyeleri bu durumun sonucu olarak öğrencilerin bu nedenlerle yeterli beceri kazanmadan mezun olduğunu belirtmişlerdir.

Bir grup öğretim üyesi ise lisans eğitiminde ülkenin doğusu ile batısı arasında büyük bir fark olduğunu belirtmektedir. Buna göre doğurganlık düzeyi, anne ve çocuk ölüm oranlarının ülke ortalamasının üstünde olduğu doğu bölgelerinde ebelik bölümü sayılarının az olduğu, bunun tam tersi olarak da doğurganlık düzeyinin düşük ve anne-çocuk sağlığı göstergelerinin iyi olduğu batı bölgelerinde ebelik bölümü sayısının öğrencilerin uygulama alanı sıkıntısı yaşamasına sebep olacak kadar fazla olduğuna dikkat çekmektedirler.

4.3.4. Öğretim Üyelerinin Ebelik Eğitimi Açısından Mevcut Durumla İlgili Belirledikleri Sorunlara İlişkin Çözüm Önerileri

Öğretim üyeleri okullardaki kadrolaşma ile ilgili sorunların bölüme ait kadrolara yalnız ebelik eğitimi almış öğretim üyelerinin alınması gerektiğini, buna bağlı olarak

kendilerinin ebelik derslerini daha aktif yürütebileceklerini, yüksek lisans eğitimine katkıda bulunabileceklerini, dolayısıyla eğitime olumlu yansıtacağını belirtmektedirler.

Ebelikte lisansüstü eğitim ve öğretim elemanları açısından yaşanan olumsuzlukların birbirinden ayrı değerlendirilemeyeceğini belirten öğretim üyeleri bu konuda çözüm önerilerinin de birlikte değerlendirilmesi gerektiğini belirtmektedirler. Bir öğretim üyesi (Görüşmeci 4); lisansüstü eğitim veren okulların aralarındaki iletişimi çeşitli toplantılar, konferanslar, çalıştaylar aracılığıyla güçlendirilmesini, doktora programlarının açılarak öğretim üyesi yetiştirilmesi konusunda yurt içi dinamiklerinin yüksek tutulması gerektiğini çözüm olarak önermiştir. Buna ek olarak eğitimcilerin nitelik olarak iyileştirilmesi için lisansüstü eğitim veren okulların da nitelik olarak güçlendirilmesi, bunun için de yurt dışı hareketliliğin artırılması gerektiği vurgulanmıştır. Yurt dışı hareketliliğin artırılmasıyla ilgili öneriler iki ayrı şekilde sunulmuştur:

1. Türkiye’de henüz yeterli düzeye ulaşmamış olan ebelik literatürünün dünyadaki örneklerini inceleyebilmek ve kendi literatürünü oluşturmak için yabancı dil sorununun çözülmesi amacıyla öğrenci değişim programlarından sıklıkla yararlanılması,
2. Ülkenin ebelik eğitimcisi ihtiyacının giderilebilmesi için yetersiz olan öğretim üyesi sayısının yurt dışındaki üniversitelerle yapılacak protokollerle geçici bir süre için sağlanması, alınan bu desteklerle doktora programlarının açılarak ebelik eğitimcilerinin yetiştirilmesi.

Bir başka katılımcı ise yüksek lisans eğitimi veren birkaç üniversitenin bir araya gelerek ortak doktora programları oluşturulabileceğini, bu durumda öğretim üyesi sayısı yeterli düzeye ulaşmaya kadar Türkiye’nin ihtiyacının bu şekilde giderilebileceğini vurgulamıştır.

Lisansüstü eğitimle ilgili önerilere ek olarak bazı öğretim üyeleri lisansüstü ebelik eğitiminin “ebelik” başlığı altında fazla genel olduğunu, uzmanlaşma için alanın daha dar tutularak daha derin bilgi birikimine sahip olmak gerektiğini, bunun için de branşlaşmanın (yenidoğan, kadın sağlığı, halk sağlığı) gerekliliğine değinmiştir.

Lisans eğitiminde öğrenci ve okul sayısını fazla olarak değerlendiren öğretim üyeleri bu soruna çözüm önerisi olarak öğrenci kontenjanlarının düşürülebileceği, nitelik açısından yetersiz olan okulların ise kapatılması gerektiğini vurgulamaktadır. Bir

kısım öğretim üyesi ise bu durumun okulların fizik koşullarının iyileştirilerek, beceri laboratuvarlarının sayı ve niteliğini arttırarak çözülebileceğini savunmaktadır. Ayrıca tıp fakültelerinde olduğu gibi ebelik eğitiminde de son sınıfta intörnlük uygulamasının ebelik öğrencilerinin beceri kazanmalarına olumlu katkıda bulunabileceği belirtilmektedir.

Öğretim üyeleri lisans eğitimi açısından ülkenin doğusu ile batısı arasındaki farkın ebelik bölümlerinin veya ders uygulamalarının doğu bölgelerine kaydırılması ile çözülebileceğini belirtmektedirler. Öğretim üyeleri öğrencilerin bu bölgelerde uygulama alanı sıkıntısı yaşamayacakları için beceri kazanma düzeylerinin daha yüksek olacağını ve batıdaki uygulama alanlarında yaşanan doğum sayısının uygulama dönemi içinde tamamlanamaması, asistan eğitimi nedeniyle öğrenci ebelerin doğum uygulamalarına katılamamaları gibi sorunların da daha az yaşanacağını ve daha nitelikli ebeler mezun edileceğini ileri sürmektedirler.

4.3.5. Öğretim Üyelerinin Ebelik Mesleğinde Örgütlenme Açısından Mevcut Duruma İlişkin Yargıları

Çizelge 4.5. Öğretim Üyelerinin Ebelik Mesleğinde Örgütlenme Açısından Mevcut Duruma İlişkin Yargıları

| Olumsuz | Nötr |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ol style="list-style-type: none">1. Lisans mezunu ebelerin bilmesine karşın sahadaki ebeler derneğin olduğunu bilmiyor.2. Örgütlenme bazında yetersiz durumdayız.3. Dernek merkezinin İstanbul’ da olmasının bakanlık çalışmalarının vs. aksamasına yol açtığını düşünüyorum.4. Merkez var fakat şube yok, bunun doğru olmadığını düşünüyorum.5. 48 bin ebe, 4 bin civarında üye var, bu yetersiz.6. Ebeler çok isteksiz bu konuda.7. Örgütlenme bilincimiz yok.8. Örgütlenmeye bizim bakış açımızın şu olduğunu düşünüyorum: “ne verecek bana?” | <ol style="list-style-type: none">1. Ebelik üçüncü ve dördüncü sınıf öğrencileri artık derneğe üye olabiliyorlar.2. Derneğe üye olanların sayısı yaklaşık 4 bin ama sendikaya üye olanların sayısı 11 binlerde.3. Örgütsel yapıya baktığımızda çok eskilere dayanıyor, fakat son birkaç yıla kadar aktif olunmamış. |

Çizelge 4.5'te öğretim üyelerinin Türkiye'de ebelik mesleğinin mevcut durumunu örgütlenme açısından değerlendirdikleri görülmektedir. Çizelge incelendiğinde, katılımcıların ebelik mesleğinde örgütlenmenin tarihsel sürecine bakıldığında çok eskilere dayanmakta olduğunu ancak son yıllara kadar aktif bir faaliyet içinde olunmadığını belirttikleri görülmektedir.

Türkiye'de mevcut ebe sayısının yaklaşık 48 bin olmasına karşın ebeler derneğine üye olan ebe sayısının 4 bin civarında olduğunu vurgulayan katılımcılar Türkiye'de ebelik mesleğinin mevcut durumunu örgütlenme açısından oldukça yetersiz olarak nitelendirmektedir ve bu duruma sebep olarak örgütlenme bilincinin eksikliğini göstermektedirler.

Derneğe üye olan ebe sayısının 4 binlerde olmasına karşın sendikaya üye olan ebe sayısının yaklaşık 11 bin olduğunu belirten bir öğretim üyesine göre sendikanın yaptırım gücünün derneğe göre daha fazla olması nedeniyle meslek mensupları dernek yerine sendikaya üye olmaktadır. Katılımcıların çoğu bu yargıyı destekleyen bir başka yargı ifadesi olan, genel olarak Türkiye'de ebelerin örgütlenmeye bakış açısı olarak ifade ettikleri ve daha çok bireysel kazanımların ön plana çıkarıldığı "dernek ne verecek bana?" şeklindeki soruyla sıklıkla karşılaştıklarını dile getirmişlerdir. Bu duruma sebep olarak öğretim üyeleri yine meslek mensupları içinde örgütlenme bilincinin yetersizliğine işaret etmektedirler.

Öğretim üyeleri ebelik üçüncü ve dördüncü sınıf öğrencilerinin de derneğe üye olabildiklerini belirtmiştir. Gönüllü üyeliğin ve dernek yararına çalışmanın önemine dikkat çeken katılımcılar lisans mezunu ebelerin bu konuda meslekte daha uzun yıllardır bulunan ve geleneksel bir profil çizen ebelere göre daha bilinçli, en azından derneğe üyelik oranlarının daha yüksek ve dernek faaliyetlerinden haberdar ve katılımcı olduklarını belirtmişlerdir.

Bir başka katılımcı ebeler derneğinin merkezinin İstanbul'da olmasının merkezi Ankara'da bulunan Sağlık Bakanlığı çalışmalarının aksamasına yol açtığını belirtmiş, buna ek olarak bazı katılımcılar il temsilcilikleri bazında faaliyet göstermenin yeterli olmadığını vurgulamışlar ve bu durumun dernekle üyeler arasında iletişim eksikliğine neden olduğu görüşünü savunmuşlardır.

4.3.6. Öğretim Üyelerinin Ebelik Mesleğinde Örgütlenme Açısından Mevcut Durumla İlgili Belirledikleri Sorunlara İlişkin Çözüm Önerileri

Çalışmaya katılan öğretim üyeleri Türkiye’de ebelik mesleğinin mevcut durumunu örgütlenme açısından değerlendirdikten sonra, problem olarak saptadıkları noktalarda çözüm önerileri getirmişlerdir.

Öğretim üyeleri çoğunlukla ebe adaylarının örgütlenme bilinci kazanmaları konusunda eğitimci olarak kendilerine büyük sorumluluklar düştüğünü ve okullarda meslek adaylarına bu sorumluluklara uygun bir eğitim verildiğini belirtmişler ve sahada da yinelenen eğitimlerle bunun geliştirilebileceğini eklemişlerdir.

Katılımcılar okullardan örgütlenme ile ilgili farkındalığı yüksek biçimde mezun olan ebelerin sahada çalışan ebelere de bu konuda öncülük etmede etkili olabileceklerini vurgulamışlardır. Mesleğin ülkedeki konumunun iyileştirilmesi bağlamında tüm üyelere sorumluluk düştüğüne değinen bir katılımcı bu konuda herkesin mesleğin geleceği için özverili bir şekilde çalışmasının önemine vurgu yapmış ve eleştirinin yanında aktif olarak da çalışmak gerektiğini belirtmiştir.

Mevcut durumu değerlendirirken sahadaki ebelerle dernek arasındaki iletişim eksikliği olduğunu ve bunun örgütlenme açısından bir sorun olduğunu vurgulayan bazı öğretim üyeleri çözüm noktasında il temsilciliklerinin şubelere dönüştürülmesi, bu süreç gelişene kadar ise il temsilciliklerinin daha aktif çalışarak periferdeki ebelere ulaşılmasını önermişlerdir. Ayrıca bir görüşmeci dernek merkezinin tüm ülkeye daha kolay ulaşımın sağlanabileceği Ankara’ da faaliyet göstermesinin yararlı olabileceğine dikkat çekmiştir. Öğretim üyeleri bu konuda son olarak tüm ülkedeki ebeler ile dernek arasında kurulacak sıkı bir haberleşme ağının bu konuda oldukça yararlı olacağını eklemişlerdir.

Mesleki örgütlenme konusuna farklı bir açıdan yaklaştığını belirten bir öğretim üyesi gönüllülük esasına dayanan ve yaptırım gücü açısından çok da beklentiye girilmemesi gerektiğini düşündüğü “dernek” fikrinden daha farklı, hem meslektaşlar arasında hem de mesleğin çıkarlarının toplum bazında korunması açısından temsil ve yaptırım gücü yüksek “mesleki birlik, oda” gibi bir yapılanmaya gidilmesi gerektiğine değinmiştir. Türkiye’de ve yurt dışında çok sayıda örneği bulunan bu mesleki örgütlere üyeliğin mezuniyet sonrası zorunlu olduğunu, mesleği icra etme koşullarından birinin bu örgütlere üyelik olduğunu, maddi ve hukuksal altyapısı oldukça güçlü olan bu

örgütlerin bunun karşılığında da meslek üyelerinin hem mesleki gelişimine katkı sağladıkları hem de meslek üyelerinin çıkarlarını daha etkili biçimde koruduklarını eklemiştir. Bu yargıyı destekleyen ifadeler diğer katılımcıların önerilerinde de, derneğe üyeliğin yasal olarak zorunlu olması gerektiği, dernek üyeliği olmayanların ya da yasalarca belirlenen sorumlulukları yerine getirmeyen üyelerin mesleği icra etmemesi gerektiği, sıklıkla yer almıştır.

4.3.7. Öğretim Üyelerinin Ebelik Mesleğini Özerklik Açısından Değerlendirdiklerinde Mevcut Duruma İlişkin Yargıları

Çizelge 4.6. Öğretim Üyelerinin Ebelik Mesleğinde Özerklik Açısından Mevcut Duruma İlişkin Yargıları

| Olumsuz | Nötr |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ol style="list-style-type: none"> 1. Sahada Aile Hekimliği Yasası'yla birlikte tamamen hekime bağlı hale getirildi. 2. Bağımsız rollerimizle ilgili farkındalığımız yok. 3. Özerkliği koruyan bir yasal çerçeve içinde değiliz. 4. Eksiklik okulda otonomi bilincinin kazandırılmamasından kaynaklanıyor bence. 5. Ebelik yasaının olmaması büyük bir dezavantajdır. 6. Şu an bence hiçbir üniversite mezunu ebe gidip bir köyde çantasını alıp dolaşmak istemediğine göre demek ki kimse özerk olmak istemiyor. 7. Ben özerk olmayışının kadın mesleği olmasından kaynaklandığını düşünüyorum. 8. Biz özerkliği sorumluluk, sorumluluğu da külfet olarak algılıyoruz. Bunlar bizim içimizdeki engellerimiz. | <ol style="list-style-type: none"> 1. Kendi başına karar vereceği birçok rolü mevcut. |

Çizelge 4.6'da öğretim üyelerinin özerklik açısından Türkiye'de ebelik mesleğinin mevcut durumuna ilişkin yargıları yer almaktadır.

Çizelge incelendiğinde çalışmaya katılan öğretim üyelerinin bu konuda genellikle olumsuz yargı ifadeleri kullandıkları dikkat çekmektedir.

Bir öğretim üyesi doğum öncesi, doğum ve doğum sonu dönemde anne ve yeni doğanın bakımından sorumlu olan ebelerin adına düzenlenmiş mevcut bir “Ebelik Yasası” olmamasının bu konuda en büyük eksiklik olduğuna dikkat çekmiş, bir diğer katılımcı ise bu duruma örnek olarak yürürlüğe giren Aile Hekimliği Uygulamasını göstermiştir. Katılımcı bu uygulama ile ebelerin görev ve sorumluluklarını bağımsız olarak uygulayabilecekleri birinci basamak sağlık hizmetlerinde pasif, hatta hekime bağımlı hale getirildiğini ve özerkliklerini büyük ölçüde kaybettiklerini vurgulamıştır.

Bu konuda öğretim üyelerinden gelen bir diğer görüş ise aslında ebelerin yasalarla belirlenmiş ve kendi başına karar verip uygulayacağı birçok rolünün olduğu yönündedir. Bir grup katılımcıya göre burada sorun ebelerin bağımsız rolleriyle ilgili farkındalık düzeylerinin düşük olmasından kaynaklanmaktadır ve bunun nedeni de ebelik eğitimi sırasında bağımsız rollerinin farkına varma, bu konuda karar verme ve uygulama bilincinin ebe adaylarına yeterince verilememesidir. Bir katılımcı bu bilincin eksikliğine bağlı olarak kendisine göre hiçbir üniversite mezunu ebenin gidip bir köyde ebelik yapmak istemediğini, dolayısıyla özerk olmak istemediği sonucuna vardığını ifade etmiştir.

Bir başka katılımcı bunun bir algılama sorunu olduğunu, kişilerin özerkliği sorumluluk, sorumluluğu da külfet olarak algıladıklarını ve özelde bağımsız rollerin uygulanması genelde de mesleğin gelişimi açısından en büyük engelin kişilerin kendi algılarıyla ilgili olan ve “içimizdeki engellerimiz” olarak adlandırdığını belirtmiştir.

Özerklikle ilgili olumsuz yargıda bulunan bir diğer öğretim üyesi kendisine göre bağımsız rollerin uygulanmasında problemin aynı zamanda ebelik mesleğinin kadın mesleği olmasından kaynaklandığını belirtmiştir.

4.3.8. Öğretim Üyelerinin Türkiye’de Ebelik Mesleğinin Mevcut Durumunu Özerklik Açısından Değerlendirirken Belirledikleri Sorunlara İlişkin Çözüm Önerileri

Öğretim üyeleri Türkiye’de ebelik mesleğini özerklik açısından değerlendirdikten sonra belirledikleri sorunlar hakkında çözüm önerilerinde bulunmuşlardır.

Genel olarak katılımcıların tümünün meslek mensuplarının yasalarda yer alan bağımsız rollerine ilişkin eğitimler yoluyla bilinçlendirilmeleri gerektiği konusunda fikir birliği içinde oldukları belirlenmiştir. Bir öğretim üyesi bu konuda bir faaliyette bulunulacaksa bunun merkezinde ebeler derneğinin olması gerektiğini belirtirken, başka bir katılımcı öncelikle derneğin güçlendirilmesi gerektiğini savunmuştur. Buna göre derneğin güçlendirilmesi bağımsız rollerin uygulanması yönünde yasal engellerin kaldırılmasını kolaylaştıracak ve özellikle sahadaki ebeleri güçlendireceğini belirtmektedir.

Ebelerin bağımsız rollerini ebelik eğitimleri sırasında kazanmaya başladığına dikkat çeken bir katılımcı eğitimci olarak kendilerinin bu konu üzerinde daha çok durmaları ve ebe adaylarını ana çocuk sağlığının birinci dereceden koruyucusu oldukları ve bu uygulamalarını da tamamen bağımsız biçimde uygulayabilecekleri konusunda kendine güvenen ebeler haline getirme konusunda çalışmalar yapılabileceğini belirtmiştir.

Ebelik mesleğinin kendisine göre kadın mesleği olması nedeniyle özerkliğini kullanamadığını belirten bir öğretim üyesi, benzer bir süreci yaşayan hemşirelerin aralarına erkek hemşirelerin katılımıyla bağımsız rollerini artık daha rahat yerine getirdiklerini, ebelik mesleğine erkek meslektaşların katılımıyla özerklik sorununun daha kolay çözüleceğine inandığını belirtmiştir.

4.3.9. Öğretim Üyelerinin Bilimsel Araştırmalara Yapılan Katkılar Açısından Türkiye’de Ebelik Mesleğinin Mevcut Durumuna İlişkin Yargıları

Çizelge 4.7. Öğretim Üyelerinin Bilimsel Araştırmalara Yapılan Katkılar Açısından Ebelik Mesleğinin Mevcut Durumuna İlişkin Yargıları

| Olumsuz | Olumlu |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ol style="list-style-type: none">1. Yüksek lisans yapan ebeler mezunları dışında çok fazla istek yok.2. Ebeler bir şeyler yapmak isteseler de nasıl yapılacağını bilmiyorlar.3. Araştırma sadece akademisyenin işiymiş gibi bir ayrım var.4. Klinisyen ebeler insürece girseler, araştırma yapsalar bile uygulamayı değiştiremeyecekleri gibi düşünceleri mevcut.5. Bilimsel çalışmaların yayımlanacağı bir yurt içi yayın organının olmaması eksikliklerdir.6. Dil, en önemli sorun dil. | <ol style="list-style-type: none">1. Bu bağlamda çok yeni, gelişmesi gereken bir meslek bence. |

Çizelge 4.7’de öğretim üyelerinin bilimsel araştırmalara yapılan katkılar açısından Türkiye’de ebeler mesleğinin mevcut durumuna ilişkin yargıları yer almaktadır. Çizelge incelendiğinde, öğretim üyeleri genel olarak ebeler alanında yapılan araştırmaların yeterli düzeye ulaşmadığını, bunun nedeni olarak lisans ve lisansüstü eğitimin henüz yeni sayılabilecek kadar kısa süre önce başladığını ve mesleği bu açıdan değerlendirmek için erken olduğunu belirtmektedirler.

Buna ek olarak bilimsel araştırma yapmak için bu konuda bir bilgi birikimine sahip olmak gerektiğini, bunun da en az lisans eğitimi ile kazanıldığını belirten bir katılımcı bu konuya yüksek lisans yapan ebelerin dışında çok fazla ilgi gösterilmediğini vurgulamıştır.

Bu konuya vurgu yapan bir başka katılımcıya araştırma yapmak konusunda ebelerin neden isteksiz olduğunu düşündüğü sorulmuş, katılımcı buna neden olarak ebelerin araştırma yapmak konusunda bilgi sahibi olmamalarını göstermiştir. Bir öğretim üyesi ise sahada çalışan ebelerin bilimsel araştırma sürecine girseler bile

araştırmalarının sonuçlarını uygulamalara yansıtamayacakları gibi bir dűşünceleri olduğunu ileri sürmüştür.

Çalışmaya katılan bir başka öğretim üyesi (Görüşmeci 7) ise meslek üyeleri arasında araştırma yapmanın sanki akademisyenlerin işiymiş gibi algılandığını, sahada çalışan ebelerin araştırma yapmasına gerek yokmuş gibi bir kanı olduğunu belirtmiştir. Başka bir öğretim üyesi ise ebelerin yaptıkları araştırmaları farklı disiplinlere ait yayın organlarına göndermek zorunda kaldıklarını ve bu durumun ebe akademisyenler açısından bir dezavantaj olduğunu eklemiştir. Yurt içi literatürün yeterli olmaması nedeniyle dünya literatüründen yararlanmanın şart olduğunun önemine vurgu yapan bir öğretim üyesi bu bağlamda yabancı dil yeterliliğinin en önemli sorun olduğuna değinmiştir.

4.3.10. Öğretim Üyelerinin Türkiye’de Ebelik Mesleğinin Mevcut Durumunu Bilimsel Araştırmalara Yapılan Katkılar Açısından Değerlendirirken Belirledikleri Sorunlara İlişkin Çözüm Önerileri

Türkiye’ de ebelik mesleğinin mevcut durumunu bilimsel araştırmalara yapılan katkıları açısından değerlendiren öğretim üyeleri belirttikleri sorunlarla ilgili çözüm önerilerinde bulunmuşlardır.

Sahadaki ebelerin bilimsel araştırma yapma konusunda isteksiz olduğunu belirten öğretim üyeleri okul-saha işbirliği ile bilimsel araştırmalara sahadaki ebelerin katılımını sağlamanın onları bu konuda motive edeceğini, bilimsel araştırmanın nasıl yapılacağını öğrenen ebelerin bu konudaki katkılarının artacağını öne sürmüşlerdir.

Aynı zamanda bilimsel araştırma yapmanın maddi güçlüklerine değinen öğretim üyeleri, çalışma alanlarında bu konuda okullardaki bilimsel araştırma projesi destek birimlerine benzer birimlerin kurulmasıyla araştırma yapacak meslek üyelerine destek olunabileceğini belirtmiş ve bilimsel araştırmaların kurumlarca ödüllendirilmesinin bu konuda motivasyonu arttıracağını vurgulamışlardır.

Bunlara ek olarak bir öğretim üyesi hastanelerin-sağlık merkezlerinin laboratuvar veya klinikleri dışında bilimsel araştırmalar için özel birimler oluşturulmasının özellikle randomize kontrollü çalışmalar açısından destekleyici olacağı fikrini savunmuştur.

Bilimsel araştırma sürecinde yabancı dil sorununa değinen öğretim üyesine göre (Görüşmeci 4) ise öğrencilerin lisans ve lisansüstü eğitimleri sırasında yurt dışı hareketliliğinin artırılmasının bilimsel araştırmalara katkı sağlayacağını belirtmektedir.

Ebelik alanında bir yayım organının eksikliğine dikkat çeken katılımcı ise ebelerin yaptıkları çalışmaları yayımlayabilecekleri bir yayım organının faaliyete geçmesinin alandaki bilimsel araştırmalara katkıları arttıracığını belirtmiştir.

4.4. Türkiye’de Ebelik Mesleğinin Durumunu Diğer Ülkelerle Karşılaştırdıklarında Öğretim Üyelerinin Yargılarına İlişkin Bulgular

Çizelge 4.8. Türkiye’de Ebelik Mesleğinin Mevcut Durumunu Diğer Ülkelerle Karşılaştırdıklarında Öğretim Üyelerinin Yargıları

| Olumlu | Olumsuz | Nötr |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ol style="list-style-type: none">1. Avrupa’da ebeler toplumda çok saygın bir konumdalar.2. Bağımsız, çok rahat ve güzel çalışıyorlar ve yasaları onları destekliyor.3. Yasal sınırlılıklarının çok farkındalar.4. Eğitim açısından öğretim üyesi sayılarında iyi düzeydeler.5. Örgütlenme açısından bizden çok daha iyi düzeyde oldukları kesin.6. Yurt dışı örneklerinde ebelerin görev tanımlarına uygun istihdam edildiğini görüyoruz. | <ol style="list-style-type: none">1. Daha gerideyiz bence.2. Gelişmiş ülkelere göre bağımsız rollerimizle ilgili çok fazla farkındalığımız yok. | <ol style="list-style-type: none">1. Avrupa’ da da çok farklı düzeylerde, bizden daha iyi veya daha kötü olduğu ülkeler var. |

Çizelge 4.8.'de öğretim üyelerinin diğer ülkelerdeki ebelik mesleğinin mevcut durumu ile Türkiye' de ebelik mesleğinin mevcut durumunu karşılaştırdıklarında kullandıkları yargı ifadeleri yer almaktadır.

Çizelge incelendiğinde, öğretim üyelerinin Türkiye'de ebelik mesleğinin mevcut durumunu genellikle sosyoekonomik gelişmişlik düzeyi yüksek ülkelerle karşılaştırdıkları ve genel olarak bu ülkelerdeki ebelik mesleğinin mevcut durumunu değerlendirirken mesleğin konumuna ilişkin olumlu yargı ifadeleri kullandıkları belirlenmiştir. Öğretim üyeleri genel olarak mesleğin toplumsal konumu, özerklik, görev tanımları ve istihdam, eğitim, örgütlenme açısından değerlendirdikleri ve Türkiye'deki mevcut durumunun bu ülkelere daha geride olduğunu düşündükleri görülmektedir.

Öğretim üyelerinden bazıları ebelik mesleğinin mevcut durumunun ülkeden ülkeye değiştiğini belirterek gelişmiş ülkelerde daha iyi durumdayken özellikle geri kalmış ülkelerde ebelik mesleğinin mevcut durumunu olumsuz yargılarla değerlendirdikleri görülmektedir.

5. TARTIŞMA

Ebelik bölümü öğretim üyelerinin bakış açısından Türkiye’de ebelik mesleğinin profesyonelleşme sürecinde yaşanan sorunların ve bu sorunlara ilişkin çözüm önerilerinin belirlenmesi amacıyla yapılan çalışmanın araştırma problemleri kapsamında elde edilen bulguları literatür doğrultusunda tartışılmıştır. Belirlenen araştırma problemleri ve alt problemleri tartışma kapsamında değerlendirildiğinde, tartışma konuları şu şekilde sıralanmıştır;

1. Öğretim üyelerine göre meslek kavramının tanımı nedir?
2. Öğretim üyelerine göre profesyonel bir mesleğin özellikleri nelerdir?
3. Öğretim üyelerine göre Türkiye’de ebelik mesleği aşağıdaki unsurlar açısından değerlendirildiğinde profesyonelleşme sürecinde mevcut duruma ilişkin görüşleri ve varsa sorunlara ilişkin çözüm önerileri nelerdir?
 - 3.a. Yasal düzenlemeler
 - 3.b. Eğitim
 - 3.c. Mesleki örgütlenme
 - 3.d. Özerklik (otonomi)
 - 3.e. Bilimsel araştırmalara olan katkıları
4. Öğretim üyelerine göre Türkiye’de ebelik mesleğinin konumu diğer ülkelerle karşılaştırıldığında ne durumdadır?

5.1. Öğretim Üyelerine Göre Meslek Kavramının Tanımı Nedir?

Çalışmada öğretim üyelerine “meslek” kavramının kendilerine neyi/neleri ifade ettiği sorulduğunda elde edilen bulgulara göre yarısından fazlasının (11) meslek kavramını açıklarken “eğitim sonucunda kazanılan” ifadesini kullandıkları görülmektedir. Öğretim üyelerinin ifadelerine göre bir işin meslek niteliğini kazanması için mutlaka üniversite düzeyinde bir eğitim sonucunda kazanılması gerekmektedir.

Öğretim üyelerinin görüşlerine benzer şekilde birçok sosyolog tarafından yapılan meslek tanımında (20, 21, 22, 23, 24, 25, 26) “belli bir eğitim sonucu kazanılan bilgi”, “bilgi temeline dayalı, genellikle bir süre devam eden yüksek öğretim”, “meslek mensuplarının eğitim yoluyla kazandığı özel bilgi birikimi” gibi ifadelerin yer aldığı görülmektedir.

Çek Cumhuriyeti’nde ebelik mesleğinin profesyonelleşme süreciyle ilgili bir çalışma yapan Hresenova (98) bir işin meslekleşme sürecinde en önemli yapı taşı olarak “eğitim” unsurundan söz etmektedir. Hresenova (98), 1990’lı yıllarda Çek Cumhuriyeti’nde ebelik mesleğinin üniversite eğitime dayandırılması ve lisansüstü eğitim çalışmalarının yapılarak bu bölümlerin açılmasıyla bu süreçteki en önemli adımın atıldığını vurgulamaktadır.

Öğretim üyelerinin meslek tanımlarında eğitim faktörüne ek olarak “verilen hizmet karşılığı edinilen ücretinin olması” (8), “mesleki bir örgüte sahip, görev tanımları yasalarca belirlenmiş, etik kodları olan” (6), “verilen hizmetin toplum tarafından vazgeçilmez olması, bilgi birikimine sahip” (5) ve “bağımsız fonksiyonlara sahip” (4) ifadelerine yer vermişlerdir.

Öğretim üyelerinin meslek tanımını yaparken kullandıkları ifadeler incelendiğinde sıklıkla nesnel/evrensel olarak nitelendirilen meslek tanımlarına uygun ifadeler kullandıkları belirlenmiştir (20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27).

5.2. Öğretim Üyelerine Göre Profesyonel Bir Mesleğin Özellikleri Nelerdir?

Bir meslek belli bir teoriye veya entelektüel bir tekniğe sahiptir. Bilgi dağarcığı ne kadar büyükse, o meslek profesyonelliğe o kadar yakındır (99). Amerika’da ebe-hemşire uygulayıcılarının profesyonelliklerini inceleyen Hampton ve Hampton (100), yüksek seviyede bir ebelik eğitiminin mesleğin gelişimi açısından gerekli olduğunu ifade etmekte ve bu kriterlere sahip ebe-hemşirelerin profesyonellik düzeylerinin daha yüksek olduğuna dikkat çekmektedirler.

Bu bilgiler doğrultusunda öğretim üyelerinin profesyonel bir mesleğin ne gibi özellikleri taşımasının gerektiği sorusuna verdikleri cevaplar karşılaştırıldığında bu

çalışmalarla paralel biçimde üst düzeyde bir eğitimin önemine vurgu yaptıkları görülmektedir.

Öğretim üyeleri eğitimle ilgili olarak ayrıca sadece okul döneminde alınan eğitimin bir mesleğe profesyonel özelliği kazandırmayacağını, mesleğe devam ederken de sürekli öğrenme süreciyle mesleğe katkıda bulunmanın önemine değinmişlerdir. Öğretim üyelerinin bu görüşüne benzer biçimde Arslan, Kavaklı ve Uzun (101) tarafından yapılan, yoğun bakım hemşirelerinin profesyonel davranışlarının belirlenmesine yönelik çalışma sonucunda yoğun bakım hemşirelerinin alanlarıyla ilgili bilimsel faaliyetlere ve kurum içi sürekli eğitimlere katılmaları nedeniyle, yeterlilik ve sürekli eğitim profesyonel davranış skorlarının yüksek olduğu saptanmıştır.

Çalışmamızda ayrıca öğretim üyelerine göre bir mesleğin profesyonel olması için verilen hizmetin hem toplum için vazgeçilmez olması, hem de bu hizmetten toplumun haberdar olması gerektiği belirtilmektedir. Şahin'in belirttiğine göre (20) Hoyle (1995), bu konuda mesleğin topluma sunduğu benzersiz hizmetin toplumun refahına katkı yapıp yapmadığının bir meslek olarak durumunu belirlemede önemli bir ölçüt olarak kullanılabileceğini belirtmektedir.

Profesyonel bir mesleğin bir diğer özelliği olarak belirlenen “mesleğe bir baskı grubu niteliğini kazandıran örgütlenme süreçlerinin tamamlanmış olması” öğretim üyeleri tarafından kullanılan “güçlü bir örgütlenmesinin olması” ifadeleri ile örtüşmektedir. Benzer şekilde Güven (25) meslek ve profesyonellik kavramlarını incelediği çalışmasında, sağlık çalışanlarının tek başına olmasa bile meslek örgütleri yoluyla ve toplu olarak sağlık politikalarının belirlenmesinde çok büyük etkiye sahip olduklarını belirterek örgütlenmenin önemine dikkat çekmektedir.

Paylaşılan eğitim; alt yapısı, mesleki eğitim, iş deneyimleri ve mesleki kuruluşlara üyelik yoluyla ve meslek üyelerinin ortak çalışma kültürünü geliştirip korumasıyla artan mesleki sosyalleşme ve ortak bir mesleki kimlik geliştirilmesini sağlamaktadır (27). Bu bağlamda öğretim üyeleri tarafından profesyonel bir mesleğin özellikleri olarak sayılan “meslektaşlar arasında bir aidiyet duygusunun varlığı ve mesleki bir duruş geliştirmiş olmanın önemi” özelliklerinin daha önce oluşturulan mesleğe bağlılık, sorumluluk ve meslektaşlık bilinci ile uyumlu olduğu görülmektedir.

Profesyonel mesleğin özelliklerini belirtirken öğretim üyeleri tarafından vurgulanan bir başka özellik “etik değerlere sahip olmanın gerekliliği” dir. Güven (25),

bu konuda profesyonellik üzerine yaptığı çalışmalar ile tanınmış sosyolog Friedson'ın bu çalışmalarda meslek mensuplarının bağlı olması gereken etik kurallara veya yerine getirmesi gereken etik yükümlülükleri olduğuna ilişkin vurgu yaptığına dikkat çekmiştir.

5.3. Öğretim Üyelerinin Türkiye' de Ebelik Mesleğinin Mevcut Durumuna İlişkin Görüşleri Nelerdir?

5.3.1. Öğretim Üyelerinin Türkiye' de Yasal Düzenlemeler Açısından Mevcut Durumla İlgili Görüşleri

Öğretim üyelerinin Türkiye'de yasal düzenlemeler açısından ebelik mesleğinin mevcut durumuna ilişkin yargılarının genel olarak olumsuz olduğu görülmektedir.

Bu konuda öğretim üyelerinin genel görüşü ebelerin ilk görev tanımlarının yapıldığı 1928 yılında çıkan Tababet ve Şuabat Sanatlarının Tarz-ı İcrasına Dair Kanun'un güncel olmadığı, mevcut farklı yasa ve yönetmeliklerde de ebelerin görevlerinden söz edilmesine karşın hemşirelik gibi başka meslek gruplarıyla görev karmaşasına neden olan ifadelerin yer aldığı ve bu durumun da ülkede bir istihdam sorununa yol açtığı yönündedir.

Kaya ve Yurdakul (40) Burst tarafından (2005), ebelik tarihi incelendiğinde, birçok ülkede ebelik ve hemşirelik mesleğinin sınırlarının birbirinden tam olarak ayrılmadığı ve ebelik müfredat içeriğinin oluşmaması, ebelik ve hemşirelik eğitim programlarının karıştırılması, ebeliğin yasal bir tanımının olmaması, mesleki kimliğin elde edilememesi ve gelişememesini bu ülkelerde meslekleşmeyi engelleyen faktörler olarak sıralandığını belirtmektedirler.

Bu doğrultuda mevcut yasa ve yönetmelikler incelendiğinde öğretim üyelerinin ifadelerini destekleyen bulgulara rastlanmaktadır. Örneğin; Yataklı Tedavi Kurumları İşletme Yönetmeliği'nin 133. Maddesinde ikinci basamakta çalışan ebelerin hemşirelik hizmetlerini de yürütmekle yükümlü oldukları belirtilmektedir (63).

Bu ve buna benzer ifadelere 2005 yılında yürürlüğe giren Ana Çocuk Sağlığı ve Aile Planlaması Merkezleri Yönetmeliği (62), 2001 yılında yürürlüğe giren Sağlık

Hizmetlerinin Yürütülmesi Hakkında Yönerge (64) 2010 yılında yürürlüğe giren Aile Hekimliği Uygulama Yönetmeliği (67) vb. yasa ve yönetmeliklerde yer verildiği ve ülkemizde bu iki mesleğin birbirinin yerine geçebilen tampon sağlık insan gücü olarak kullanıldığı görülmektedir.

Çalışmada öğretim üyelerinin belirttiği görüşlere benzer şekilde, 2008 yılında yayınlanan ve Türkiye’de ebe insan gücünün istihdamına ilişkin ilk raporda Seviğ ve arkadaşları (102) tarafından ebe istihdamına ilişkin mevcut durumu ortaya konulduktan sonra bu konudaki sorunlar sıralanırken, ikinci basamakta ebelerin görev alanı dışında hemşire gibi çalıştırıldıklarına vurgu yapıldığı görülmektedir.

Yazıcı (103), bu görüşe paralel olarak Türkiye’de ebelik mesleğinin sorunlarına değindiği makalesinde ebelerin kendi alanlarından uzaklaşmaları ve hemşire gibi çalışmalarına neden olan düzenlemelerin varlığından söz etmekte ve bunun sonucunda ülkemizde ebelik mesleğinin özünden uzaklaştığını, mesleğin yok edildiğini ileri sürmektedir. Kadın sağlığını tüm sağlık sisteminin hayati kısmı olarak nitelendiren Hresenova (98) ise ebeler tarafından sağlanan bakımın şekillendirdiği ebelik kültürünün ülkedeki kadınlar ve yeni doğanların sağlığı üzerinde direk etkiye sahip olduğunu belirtmektedir. Bu görüşler doğrultusunda ebelik mesleğinde meydana gelen olumsuzlukların ülkedeki ana çocuk sağlığı göstergelerinde olumsuz değişmelere neden olacağı öngörülebilmektedir.

Genel olarak öğretim üyelerinin Türkiye’de ebelik mesleğinin yasal durumuyla ilgili belirledikleri sorunların çözümünün, görev tanımlarının yapıldığı güncel bir “Ebelik Yasası”nın yürürlüğe girmesi görüşünü paylaştıkları belirlenmiştir. Ancak bu konuda öğretim üyelerinin yargılarının odak noktasını her konuda ebelik mesleğine bir baskı grubu niteliği kazandıracak olan daha güçlü bir örgütün oluşturduğu dikkat çekmektedir.

Öğretim üyelerinin bu görüşlerine benzer şekilde Aydın (104) ebelerin mesleki doyum düzeylerini incelediği çalışmasında ebelik mesleğinde standardizasyon için ebelik yasasının çıkması gerektiğini, bunun için de ebelerin örgütlenmesinin bu süreci hızlandırıcı rol oynayabileceğini önermektedir. Ebelik mesleğinin profesyonelleşme sürecinde eğitim ve politikanın önemini karşılaştıran James ve Willis (105), mesleğin karşısındaki yapısal engellerin aşılmasında politika yapmanın daha etkili olduğunu vurgulamaktadır.

5.3.2. Öğretim Üyelerinin Ebelik Eğitimi Açısından Mevcut Duruma İlişkin Görüşleri

Çalışmada öğretim üyelerinin Türkiye’de ebelik eğitimi açısından mevcut durumu değerlendirirken en çok ebelik bölümlerindeki ebe eğitimcilerin nicelik ve nitelik olarak yetersizliğine ve bu durumun eğitimin kalitesine yansıdığına odaklandıkları görülmektedir.

Öğretim üyelerinin ebelik bölümlerindeki eğitimcileri nitelik olarak yetersiz bulmalarının sebebi olarak ise büyük ölçüde ebelik bölümü kadrolarında başka meslek mensuplarının bulunması olduğu görülmektedir.

Yapılan görüşmeler sırasında öğretim üyelerinden bir tanesi (Görüşmeci 9) bu konudaki görüşlerini “...ebelik bölümlerinin en çok sorunu olan şeylerden biri bence; ebelik bölümlerinin akademik kadrolarının aslında başka meslek mensupları tarafından doldurulmuş olmasıdır. Bakıyorsunuz kadroları dolu, doçenti var ama bakıyorsunuz bunların birçoğu veterinerlikten, biyolojiden, fizik tedaviden, tıptan gibi. Öyle olunca da eğitim yetersiz oluyor tabii ki. Öğretim elemanı fazla görünüyor fakat eğitimde aktif değiller.” şeklinde ifade etmektedir. Kadrolardaki bu yapay doluluğun ebelik eğitiminde görev alabilecek akademisyenlerin bu alanda eğitim faaliyetlerini yürütecek kadro bulamamalarına neden olduğu ve eğitimin kalitesinin olumsuz etkilendiği görüşünün hakim olduğu belirlenmiştir.

Öğretim üyeleri ebe eğitimcilerin sayısal yetersizliğinin ise Türkiye’ de 1998 yılında lisans, 2000 yılında da yüksek lisans programlarının açılmış olması nedeniyle henüz yeni sayılabilecek bir geçmişe sahip olmalarını ve ebe eğitimci sayılarının istendik düzeye gelemeyişini göstermektedirler.

Literatür incelendiğinde, lisans eğitimine yeni başlayan Sağlık Yüksek Okullarının nicel durumlarının ortaya konulması amacıyla Özcan ve Yiğit (71) tarafından 2000 yılında yapılan çalışmada ebelik bölümlerinde henüz bu konuda yetişmiş eğitimciler olmadığı için, eğitimin kadın sağlığı ve doğum hemşireliği alanında yetişmiş hemşireler tarafından yürütüldüğü belirtilmiş ve ebe eğitimcileri yetişinceye kadar hemşire grubunun bu konudaki deneyim ve birikimlerinden yararlanılabileceği vurgulanmıştır (71).

Seviğ ve arkadaşları tarafından (102) yayınlanan raporda; sağlık yüksekokulu kadrosundaki öğretim üyelerinin %45'ini, öğretim görevlilerinin %71,8'inin hemşire olduğu akademik kadroda çalışan ebelerin sadece %17,4'ü ebelik alanında yüksek lisans yaptığı görülmektedir. Bu raporda üniversitede eğitimini sürdüren ebelik bölümlerinde yeterli sayıda doktora/ yüksek lisans mezunu ebe olmadığından eğitimin daha çok doğum ve kadın sağlığı hemşireliği alanında yetişmiş hemşireler tarafından verilmekte olduğunu belirtilmektedir.

Veriler incelendiğinde Türkiye'de ebelik bölümlerinde görevli ebe eğitimci sayısının halen yetersiz olduğu göze çarpmaktadır. Eğitimci eğitimi konusunda mevcut profil incelendiğinde ise Türkiye'de ebelikte yüksek lisans programı bulunan yedi üniversite olduğu, buna karşın doktora programının açılmadığı görülmektedir (75).

Çalışmaya katılan bir öğretim üyesi (Görüşmeci 8), ebelik eğitimini değerlendirirken lisansüstü eğitimle ilgili mevcut durumu "...her ne kadar ebeliğe ait doçentlik kodu Sağlık Bilimleri Temel Alanı içinde tanımlanmış olsa da doktora programının açılmamasının ebelik mesleği için büyük handikap olduğunu düşünüyorum ve herhalde eğitimde özellikle çözülmesi gereken en büyük problemlerden biri o. Ebelik kendi alanında akademisyenini yetiştirebilir hale gelmeli ve bunun için de doktora programı gerekiyor, o olmazsa olmaz." şeklinde değerlendirerek ebe eğitimcilerin eğitiminin önemine dikkat çekmektedir. Yurdakul da (76) buna benzer şekilde ebelikte lisansüstü eğitimi incelediği çalışmasında Türkiye'de ebelik bölümlerinin acil çözüm bekleyen sorununun eğitici eğitimi olduğunu vurgulamaktadır.

Ebelikte eğitici eğitimi konusunda lisansüstü eğitimde doktora olmayışının ciddi bir sorun olduğuna değinen öğretim üyelerinin buna ek olarak Yüksek Öğretim Kurulu tarafından 08/10/2009 tarihli toplantıda alınan karar doğrultusunda "yüksek lisans programı açılabilmesi için alanında en az ikisi doçent olmak üzere üç öğretim üyesi bulunması" ile ilgili kararı (106) doğrultusunda ebelik eğitiminin olumsuz etkilendiği görüşünde oldukları belirlenmiştir.

Çalışma ile lisansüstü ebelik eğitimindeki sorunlara çözüm noktasında öğretim üyelerinin ortak hareket etme konusunda görüş birliği içinde oldukları göze çarpmaktadır. Buna göre öğretim üyeleri ebelik eğitimci kadroları oluşana kadar ortak programlarla lisansüstü eğitim verilebileceği, yurt dışı hareketliliğinin artırılması gerektiği ve böylece Türkiye'deki ebe eğitimci kadrosunun tamamlanabileceği görüşünü savunmaktadırlar.

Çalışmada öğretim üyelerinin Türkiye’de ebelik eğitimini değerlendirirken değindikleri bir başka nokta lisans eğitimidir. Bu doğrultuda genel olarak öğretim üyeleri, okul ve öğrenci sayısını mevcut öğretim elemanı sayısına göre fazla, beceri laboratuvarı ve uygulama alanlarının mevcut durumunu ise yetersiz olarak nitelendirmektedirler. Öğretim üyeleri bu durumun sonucu olarak öğrencilerin teorik olarak yeterli olsalar bile yeterli beceri kazanamadan mezun olduğunu belirtmişlerdir.

Öğretim üyelerinin ifadeleri doğrultusunda, 2010 yılında YÖK tarafından yayınlanan (57) sağlık eğitimi ve insan gücü raporu incelendiğinde örneğin Mersin Üniversitesi Ebelik Bölümü’nde 2010 yılı itibariyle 300’ün üzerinde öğrenci eğitim almasına karşın bölümdeki toplam öğretim üyesi sayısının 2 olduğu görülmektedir ve bir öğretim üyesinin ortalama 100-150 arasında öğrencinin eğitiminden sorumlu olduğu göze çarpmaktadır.

Literatür incelendiğinde Isparta’da ebe ve hemşirelerin mesleki sorunları ve anksiyete ile ilişkisini inceleyen çalışmada, ebelerin karşılaştıkları sorunlar arasında benzer şekilde mesleki eğitimin yetersizliğini ifade ettikleri ve çözüm önerisi olarak okullardaki eğitimin çalışma ortamına aktarılamamasının öne sürüldüğü görülmektedir (107). Kaya ve Yurdakul (40) da benzer şekilde ülkemizdeki ebelik eğitiminin sorunlarını Yükseköğretim Kurulu Raporu’ndan (2001) şöyle aktarmaktadırlar:

“Ülkemizde 30 sağlık yüksek okulunun bulunduğu illerin dokuzunda doğum evi yoktur. Üniversite hastanesi bulunan illerde ise asistan eğitimi nedeni ile ebelik öğrencileri doğuma müdahale edememektedirler. Bu durum öğrencilerin hem yeteri kadar doğum yaptırılmamasına hem de klinik eğitim için devlet hastanelerinde yığılmalara neden olmaktadır.”

Sokullu (108) benzer şekilde ebelik bölümlerinde verilen teorik bilginin yeterli olduğunu, ancak özellikle araştırma hastanelerinin uygulama alanlarında sadece gözlemci olarak çalışmalarının öğrencilerin pratik yapmalarına engel olduğunu ve pratiklerini ancak çalışma hayatında yapabildiklerini vurgulamaktadır. Erkal İlhan (109) ebelik lisans eğitimindeki sorunları: öğrenci sayısının fazla öğretim elemanı sayısının az olması, bazı illerde yeterli uygulama alanı bulunamaması, mezuniyet kriterlerini tamamlamada sorunlar vb. şeklinde sıralarken bunların genellikle uygulama alanı yetersizliğine bağlı sorunlar olduğu dikkat çekmektedir.

Çalışmada lisans eğitiminde öğrenci ve okul sayısını fazla olarak değerlendiren öğretim üyeleri bu soruna çözüm önerisi olarak öğrenci kontenjanlarının düşürülebileceği, alt yapısı yetersiz olan okulların fizik koşullarının iyileştirilerek, beceri laboratuvarlarının sayılarının artırılarak eğitimin kalitesinin artırılabilceğini savunmaktadırlar.

Öğretim üyelerinin bu görüşlerine benzer şekilde Seviğ ve arkadaşları (102) tarafından ebe istihdamına ilişkin raporlarında, eğitimle ilgili olarak öğretim elemanı açığı çok olan, fiziki olarak donanımını tamamlayamayan ve Avrupa Birliği kriterleri doğrultusunda ebe olma mezuniyet kriterlerini yakalayamayan Sağlık Yüksek Okullarında öğrenci alımının durdurulmasının uygun bir yaklaşım olacağı belirtilmektedir.

Denizli’ de kadın doğum kliniklerindeki ebe ve hemşirelerin profesyonellik düzeylerini belirlemeye yönelik çalışmada Arslan ve Beydağ (18) tarafından ebe ve hemşirelerin mezun oldukları okul ile profesyonel tutumları arasında anlamlı bir ilişki olduğu ve alınan eğitim arttıkça mesleki profesyonelliğin de arttığı sonucuna varmışlardır. Bu bağlamda Türkiye’ de ebeliğin profesyonelleşme sürecini tamamlaması için yüksek eğitimin şart olduğu, mevcut koşulların iyileştirilerek sorunların çözülmesinin sürece katkı sağlayacağı açıktır.

5.3.3. Öğretim Üyelerinin Ebelik Mesleğinde Örgütlenme Açısından Mevcut Duruma İlişkin Görüşleri

Meslek örgütleri bir meslekten, bir işyerinden, bir çalışma alanından ya da aynı tür üretimi yapan kişilerden oluşan örgütlerdir (20). Meslek örgütleri mesleğe giriş, çalışma koşullarının iyileştirilmesi, mesleğe kabul edilme, hizmet öncesi ve hizmet içi eğitim standartlarının belirlenmesi, etik ilkelerin belirlenmesi ve izlenmesi, özlük hakların korunması ve iyileştirilmesi gibi pek çok konuda yetki sahibidir. Meslek örgütlerinin gerçekleştirdiği bu uygulamaların mesleğe güç kattığı ve meslek üyelerini motive ettiği, sonuç olarak profesyonel tutumu olumlu etkilediği açıktır.

Sağlık çalışanının bir profesyonel olarak ve mesleğin kendisine tanıdığı yetkiler doğrultusunda bireylerin ve toplumun üzerinde önemli bir kontrolü bulunmakta ve bu yetkilerin pek çoğu günümüzde de tanınmaktadır. Sağlık çalışanları bu yetkileri yoluyla tek başına olmasa bile meslek örgütleri yoluyla ve toplu olarak sağlık politikalarının belirlenmesinde çok büyük etkiye sahip olabilmektedir (25).

Bu doğrultuda öğretim üyelerinin Türkiye’de ebeler mesleğinin örgütlenme durumuna ait görüşleri incelendiğinde bu konudaki mevcut durumun yetersiz düzeyde olduğunu düşündükleri belirlenmiştir.

Türkiye’de Ebeler Derneği tarihçesi (84) incelendiğinde öğretim üyelerinin belirttiği gibi kuruluş yılının çok eski olmasına karşın faaliyetlerinin çoğu zaman yetersiz olduğu, zaman zaman durduğu göze çarpmakta ve 2011 yılındaki üye sayısının 4.352 olduğu görülmektedir. Türkiye’de 48 bin ebe olduğu göz önüne alındığında öğretim üyelerinin görüşleri ile incelenen verilerin uyumlu olduğu görülmektedir.

Arslan, Kavaklı ve Uzun’un belirttiklerine göre (101) Koçak (2006) tarafından yapılan çalışma sonucunda hemşirelerin % 73,3’ünün mesleki örgütlere üye olmadıkları saptanmış ve bu hemşirelerin çoğunda bu derneklerin “meslekleri adına hiçbir şey yapmadığı” düşüncesinin hakim olduğu belirlenmiştir. Araştırmacılar kendi çalışmalarında profesyonelliğin önemli bir göstergesi olan mesleki örgütlere üyelik puanının düşük olarak saptanmasını da meslek adına istenmeyen bir durum olarak değerlendirmektedirler.

Yoğun bakım hemşirelerinden elde edilen sonuçlarla benzer şekilde bu çalışmada da öğretim üyeleri, ebeler arasında meslek örgütüne üyelikle ilgili genel olarak “ne verecek bana?” gibi bir soruyla sıklıkla karşılaştıklarını, bu durumun ebelerin örgütlenmeye bakış açısındaki yetersizlikten kaynaklandığı görüşüne sahip oldukları belirlenmiştir.

Çalışmada bu sorunun çözümü noktasında ebelere örgüt bilincinin kazandırılması gerektiği, bu konuda lisans mezunu ebelerin daha katılımcı olduklarını gözlediklerini belirten öğretim üyeleri dernekle periferde çalışan ebelerin iletişiminin daha çok lisans mezunu ebelerin gönüllü çalışmalarının arttırılmasıyla gerçekleşeceğine değinmişlerdir.

Hampton ve Hampton (100) hemşire-ebe uygulayıcılarla bu grubun profesyonelleşme düzeylerinin saptanması amacıyla yaptıkları çalışmada üniversite ve üzerinde eğitim alan hemşire-ebe uygulayıcıların yüksek düzeyde profesyonel tutum içinde olduklarını belirtmekte, örgütlenme açısından değerlendirirken bu kişilerin mesleki düzenlemelerini gerçekleştiren bir meslek örgütüne bağlı oldukları ve bunun gerekliliğine inandıklarına vurgu yapmaktadırlar. Bu çalışmanın sonuçları öğretim üyelerinin bu konudaki önerileriyle karşılaştırıldığında anlamlı bulunmuştur.

Türkiye’de ebelik mesleğinde örgütlenmeye ilişkin sorunların çözümü noktasında öğretim üyelerinin belirttiği bir başka nokta ise dernek yapısının yasal yaptırımının olmaması ve daha çok gönüllülük esasına göre çalışması nedeniyle ebelere ulaşamadığı görüşüdür. Bu doğrultuda çözümün yasal yaptırım gücüne sahip, dernek yapısının üzerinde bir “oda, birlik” gibi meslek örgütünün oluşturulması ve yurt dışı örneklerinde olduğu gibi mesleği icra edebilmek için bu örgütlere karşı sorumlulukların yerine getirilmesi olarak önerilmiştir.

Toker ve Aktaş (56), İngiltere’de ebelik sistemini inceledikleri çalışmalarında burada ebelik ve hemşirelik mesleğinin standartlarını tanımlayan, denetlemeleri yapan yasal bir düzenleme kurulu olan Hemşirelik ve Ebelik Konseyi (Nursing and Midwifery Council [NMC]) bulunduğunu ve ebelerin çalışabilmek için bu kuruluşa kayıtlı olmak zorunda olduklarını ve bu kuruluşun belirlediği standartları karşılamaları gerektiğini belirtmektedirler. Korkmaz Yıldız (49) benzer şekilde Yeni Zelanda’da ebelerin tüm kalifikasyon ve uygulama izinlerinin Yeni Zelanda Ebeler Derneği tarafından kontrol edildiğini ve ebelik faaliyetlerinin devamı için bu derneğe yıllık ya da üç yıllık zorunlu güncelleştirmelerin yapılması gerektiğini belirtmektedir.

Yurt dışı örnekler incelendiğinde bu kuruluşların yasal yaptırım günce sahip oldukları, belirledikleri etik kodlar aracılığıyla mesleğe ait tüm iç düzenlemeleri ve denetimleri yaptıkları, aynı zamanda meslektaşların profesyonel gelişimine katkıda bulunacak faaliyetlere katılımlarını sağladıkları görülmektedir.

Türkiye’de Arslankoç, Öztürk ve Yıldırım (107) tarafından ebe ve hemşirelerin mesleki sorunlarını belirlemek amacıyla yapılan çalışmada araştırmacıların ebe ve hemşirelerin karşılaştırdıkları sorunlara getirdikleri çözüm önerilerinden bir tanesinin de “derneğin üstünde bir kuruluş (odalar birliği vs.)” saptadıkları ve bu sonucun çalışmamızdaki çözüm önerisiyle benzerlik gösterdiği görülmektedir.

5.3.4. Öğretim Üyelerinin Ebelik Mesleğini Özerklik Açısından Değerlendirdiklerinde Mevcut Durumla İlgili Görüşleri

Çalışmada genel olarak öğretim üyelerinin Türkiye’de ebelik mesleğinin mevcut durumunu özerklik açısından değerlendirdiklerinde genel yargı ifadelerinden ebelerin bağımsız rolleriyle ilgili farkındalık düzeylerini düşük buldukları bu nedenlerle bağımsız rollerini sahiplenmediklerini düşündükleri belirlenmiştir.

Bazı öğretim üyelerinin ise bu görüşe zıt olarak ebelerin bağımsız uygulamalarını destekleyen bir yasal çerçevenin olmamasının, özellikle son yıllarda yapılan yasal düzenlemelerle kendi görev tanımları içindeki rollerini bağımsız uygulama yetkisine sahip ebelerin tamamen hekime bağlı hale getirilmesinin ve “ebe” ünvanını bile kullanamamalarının mesleğin profesyonelleşme sürecini oldukça olumsuz etkilediği görüşünde oldukları belirlenmiştir.

Öğretim üyelerinin görüşleri paralelinde Aile Hekimliği Pilot Uygulaması Hakkında Yönetmelik incelendiğinde ebelerin bu yönetmelikte hemşireler ve sağlık memurlarıyla birlikte “aile sağlığı elemanı” olarak tanımlandıkları görülmektedir (67, 68).

Karahan (53) bu yönetmelikte gebelik, doğum ve doğum sonu izlem yapma ile ilgili tüm yetkilerin aile hekiminin görevleri içinde tanımlanmış olduğunu, aile sağlığı elemanına ise bu hizmetlerin yürütülmesinde sadece “hekime yardımcı olma” yükümlülüğünün verildiğini belirtmektedir.

Aile hekimliği sistemini hemşirelik açısından değerlendiren Karagözoğlu (110) bu programda hekim dışında görev yapan çalışanlara “yardımcı sağlık personeli”, “aile sağlığı elemanı” gibi tanımlamaların yapılmasının, sağlık profesyonellerinin görev, yetki ve sorumluluklarının net olarak ortaya konulmamasının, aile hekimliği modelinde tüm yetki ve kararların hekime devredilmesinin profesyonel hemşirelik anlayışıyla paralellik göstermediğini, özerk bir sağlık disiplini olduğu gerçeği ile ters düştüğünü vurgulamaktadır. Bu görüşü çalışmamıza katılan öğretim üyelerin görüşleriyle benzerlik göstermektedir.

Öğretim üyelerinin belirledikleri sorunların çözümü noktasında okulda alınan eğitimin ve örgütlenmenin önemine vurgu yaptıkları belirlenmiştir. Örgütlenme açısından bakıldığında ise daha güçlü bir ebelik örgütünün ebelerin bağımsız rollerini uygulama konusunda yasal engellerin kaldırılmasını sağlayabileceği ve ebeleri bu açıdan güçlendirebileceğini öngördükleri görülmektedir.

Eğitimin önemine vurgu yapan öğretim üyelerine göre, ebeler bağımsız rollerini ebelik eğitimleri sırasında kazanmaya başladıkları için okulda verilen eğitimin kalitesi bu açıdan önem kazanmaktadır.

Currie (111), ebelik eğitim programının öğrenci açısından travmatik ve yoğun bir süreci içerdiğini ve belki de bu geçiş sürecinde bazı öğrencilerde farkındalık eksikliği oluştuğunu belirtmektedir. Bu durumun öğrencinin ebeliğe ait mesleki kimliğinin oluşmasını sekteye uğrattığını öne süren Currie öğrenciye yapılacak rehberliğin bu sorunun aşılmasındaki önemine değinmektedir.

Benzer şekilde Begley (112) çalışmasında ebelik eğitimi sırasında bütüncül bir yaklaşımla öğrencilere verilen eğitim desteğinin öğrencilerin ebelik uygulamalarını geliştirmelerini sağlayacağını ve bunun hem kadınlar hem de ebe açısından daha bağımsız bir ebelik bakımı anlamına geldiğini vurgulamaktadır.

Bu görüşlere paralel olarak bir çalışmada (110) meslektaşının köşe taşlarından biri olarak profesyonel özerkliğe dikkat çekilmekte, bunun yolunun geleceğin profesyonellerini yetiştirmeyi hedefleyen eğitim programlarının sürekli gözden geçirilerek, meslek adaylarının bağımsız bir kişilik kazanmasını ve kendi kendini yönetmesini destekleyecek düzenlemelerle güncellenmesi ile gerçekleşebileceğini öne sürülmektedir.

5.3.5. Öğretim Üyelerinin Bilimsel Araştırmalara Yapılan Katkılar Açısından Türkiye’de Ebelik Mesleğinin Mevcut Durumuyla İlgili Görüşleri

Bir meslek belli bir teoriye veya entelektüel bir tekniğe sahiptir. Bilgi dağarcığı ne kadar büyükse, bir iş o kadar meslek sayılır. Bilimsel yapıya sahip olan bir meslek, sürekli araştırmalarla bilgi yükünü genişletir (99).

Bu bağlamda öğretim üyelerinin Türkiye’de ebelik mesleğinin mevcut durumunu bilimsel araştırmalara yapılan katkıları açısından değerlendirdiklerinde, bu alanda yapılan çalışmaların henüz yeterli düzeye ulaşmadığı görüşünde oldukları sonucuna varılmıştır. Öğretim üyeleri bu durumun sebebi olarak Türkiye’de ebelikte lisans ve lisansüstü eğitimin kısa süre önce başlamasını göstermektedirler.

Aynı zamanda öğretim üyelerinin genel olarak ebelerin araştırma yapma konusunda yeterince bilgi sahibi olmamaları nedeniyle bilimsel araştırma sürecine katılım göstermedikleri görüşünde oldukları belirlenmiştir. Öğretim üyeleri bu görüşlerine ek olarak bilimsel araştırmalara katkı açısından ebelerin yurt içi yayın organlarının olmamasını ve yabancı dil eksikliğini de önemli sorunlar olarak gördüklerini vurgulamışlardır.

Bu doğrultuda literatür incelendiğinde Türkiye’de ebelerin bilimsel araştırma sürecine ilişkin durumunu ortaya koyan bir çalışmaya rastlanmamıştır. Yoğun bakımda çalışan hemşirelerin profesyonelliklerini değerlendiren Arslan, Kavaklı ve Uzun (101), hemşirelerin büyük çoğunluğunun araştırma yayınlarını okumadıklarını, araştırma sürecinde yer almadıklarını ya da araştırma bulgularını uygulamalarına yansıtmadıklarını vurgulamaktadır. Araştırmacılar kendi çalışmalarında hemşirelerin araştırma uygulamalarına katıldıklarını, ancak araştırmaların yayın hazırlığına dahil olmadıklarını bildirmişlerdir. Hemşirelerin araştırma yapma puanı yüksek, bilimsel makale yazma puanı düşük bulunmuştur. Bu araştırma çalışmamıza katılan öğretim üyelerinin görüşleriyle benzerlik göstermektedir.

Öğretim üyelerinin belirledikleri sorunların çözümü sahada çalışan ebelerin bilimsel araştırma yapma konusunda eğitim almalarının ve okul-saha işbirliği ile bu sürece dahil edilmelerinin bu konuda motivasyonlarını arttıracığı ve literatüre katkı sağlanacağı yönündedir.

Ayrıca ebelik alanında bir yayın organının faaliyete geçirilmesinin bu süreci hızlandırarak ebelik mesleğinin profesyonelleşmesine katkıda bulunacağı görüşünde oldukları saptanmıştır.

5.4. Türkiye’de Ebelik Mesleğinin Durumunu Diğer Ülkelerle Karşılaştırdıklarında Öğretim Üyelerinin Görüşleri

Öğretim üyelerinin Türkiye’de ebelik mesleğinin mevcut durumunu genellikle sosyoekonomik gelişmişlik düzeyi yüksek ülkelerle karşılaştırdıkları ve karşılaştırmayı yaparken genellikle mesleğin toplumsal konumu, özerklik, görev tanımları ve istihdam, eğitim ve örgütlenme açısından değerlendirdikleri, bunun sonucunda Türkiye’de ebelik mesleğinin mevcut durumunun bu ülkelere göre daha profesyonelleşme sürecinin daha başında olduğu görüşüne sahip görünmektedirler.

Dünyada ebelik hizmetlerinin ve eğitiminin ülkelerin tarihsel, kültürel, sosyo-politik durumlarından etkilendikleri açıktır (52, 98). Öğretim üyelerine benzer şekilde uygulanan ebelik bakımını gelişmiş ülkelerle karşılaştıran Karahan (53), bu ülkelerde uygulanan ebelik bakımının ülkemizdeki ebelik bakımından farklı olduğunu belirtmektedir.

Bazı araştırmacılar ise (40, 49, 50) Amerika Birleşik Devletleri, Yeni Zelanda, Batı ve Güney Avrupa ülkelerinde diğer ülkelere göre ebelerin daha bağımsız role sahip olduğuna, profesyonellik yönünden daha gelişmiş olduklarına vurgu yapmaktadırlar.

Yapılan genel değerlendirme doğrultusunda öğretim üyelerinin ülkemizdeki ebelik mesleğinin durumunu gelişmiş ülkelerle karşılaştırma nedenlerinin bu ülkelerde ebelik mesleğinin bazı farklılıklara sahip olsa da büyük ölçüde profesyonelleşme sürecini tamamlamış olmalarından kaynaklandığı sonucuna varılmıştır.

6. SONUÇLAR VE ÖNERİLER

6.1. Sonuçlar

Öğretim üyelerinin bakış açısından Türkiye’de ebelik mesleğinin profesyonelleşme sürecinde yaşanan sorunların ve çözüm önerilerinin belirlenmesi amacıyla yaptığımız çalışmada elde ettiğimiz sonuçlar aşağıda verilmiştir.

- Öğretim üyelerine göre meslek olmak için en önemli koşulun “eğitim” olduğu sonucuna varılmıştır.
- Öğretim üyelerine göre Türkiye’de ebelik eğitime ilişkin en büyük sorunun ebe eğitimci yetiştirecek doktora programının olmaması ve bu durumun ebelik mesleğinin profesyonelleşme sürecini olumsuz etkilemesi olarak belirlenmiştir.
- Öğretim üyeleri tarafından Türkiye’de ebelik eğitime ilişkin sorunların çözümünde kilit noktanın ebe eğitimcilerin yetişeceği doktora programlarının açılması olarak görüldüğü belirlenmiştir.
- Öğretim üyelerine göre Türkiye’de ebelik eğitimi ile ilgili önemli diğer sorun Türkiye’nin ebe insan gücü ihtiyacı düşünüldüğünde, ebelik eğitimi veren okul ve öğrenci sayısındaki fazlalıktır. Öğretim üyelerine göre bu durumun öğretim elemanı yetersizliğiyle birleştiğinde eğitimin niteliğine yansımakta olduğu ve alınan eğitimin kalitesinin düştüğü, bunun sonucunda ebelik mesleğinin profesyonelleşme sürecinin olumsuz etkilendiği sonucuna varılmıştır.
- Öğretim üyelerinin lisans eğitime ilişkin sorunların çözümü için alt yapı ve öğretim elemanı sayısı açısından yetersiz olan bölümlerde gerekli iyileştirmelerin yapılması gerektiği görüşünde oldukları belirlenmiştir.
- Öğretim üyelerinin yargılarından Türkiye’de ebelerin görev tanımlarının net bir şekilde yapıldığı, güncel bir ebelik yasasının olmamasının istihdam sorunlarına neden olduğu ve bunun sonucunda ebelerin mesleğini profesyonel bir biçimde gerçekleştiremediği görüşünde oldukları sonucuna varılmıştır.
- Öğretim üyelerine göre Türkiye’de yasal düzenlemeler açısından ebelik mesleğinin mevcut durumuna ilişkin belirlenen sorunların çözümü noktasında en

önemli adımın, bu konuda ebe insan gücüne bir baskı grubu niteliği kazandıracak olan örgütlenme sürecini tamamlamak olduğu belirlenmiştir.

- Öğretim üyelerinin Türkiye’de ebelik mesleğine örgütlenme açısından bakıldığında oldukça yetersiz bir durumda olduğunu düşündükleri belirlenmiştir. Öğretim üyelerine göre bu durumun nedeninin meslektaşlar arasında örgütlenme bilincindeki yetersizlik ve mevcut dernek yapısının gönüllülük esasına bağlı faaliyet göstermesi, yaptırım gücünün olmaması olarak görüldüğü belirlenmiştir.
- Öğretim üyelerinin örgütlenmeye ilişkin sorunların çözümü noktasında ebelere meslek örgütü bilinci kazandırılması için faaliyetlerde bulunulması gerektiği, ek olarak yasal yaptırım gücüne sahip bir meslek örgütünün daha etkili olabileceği görüşünde oldukları belirlenmiştir.
- Öğretim üyelerinin Türkiye’de ebelerin mesleğinin bağımsız fonksiyonları açısından mevcut yasal durumun ebeleri desteklemediği, aynı zamanda ebelerin de bağımsız rollerine ilişkin farkındalık düzeylerinin düşük olduğu görüşüne sahip oldukları sonucuna varılmıştır.
- Öğretim üyelerine göre ebelik mesleğinin özerklik açısından yaşadığı sorunların çözümünde kaliteli eğitim ve güçlü bir örgütlenmenin kilit noktalar olarak görüldüğü belirlenmiştir.
- Öğretim üyeleri tarafından ebelik mesleğinin bilimsel araştırmalara yapılan katkılar açısından henüz başlangıç noktasında olduğu belirtilmekte ve okul- saha işbirliği ile ebelerin sürece dahil edilmesinin bu konuda olumlu katkısının olacağı öngörülmektedir.
- Dünyada gelişmiş ülkelerde büyük ölçüde profesyonelleşme sürecini tamamlamış bir meslek olan ebeliğin ülkemizdeki durumu değerlendirildiğinde bu sürecin henüz tamamlanmadığı sonucuna varılmıştır.

6.2. Öneriler

Yapılan araştırma sonucunda Türkiye’de ebelik mesleğinin profesyonelleşme sürecinde yaşanan sorunlar ve bu sorunlara getirilebilecek çözüm önerileri konularında öğretim üyelerinin görüşleri belirlenmiş ve elde edilen sonuçlar doğrultusunda aşağıdaki öneriler geliştirilmiştir:

- Dünyanın gelişmiş ülkelerinde profesyonelleşme sürecini büyük ölçüde tamamlamış bir meslek olan ebeliğin Türkiye’de görev tanımlarının yapılması, görev, yetki ve sorumluluklarının ayrıntılı bir şekilde belirlenmesi için ebelik yasası çıkarılmalıdır.
- Ebelik eğitimcilerinin eğitimi için bu koşulları sağlayan üniversitelerde doktora programı açılmalıdır. Bir üniversite bünyesinde doktora eğitimi için program açılmıyorsa birkaç üniversite bir araya gelerek ortak doktora programı açmalı ya da gerekli protokoller yapılarak yurt dışındaki üniversitelerden destek alınmalıdır.
- Alt yapı ve öğretim elemanı sayısı açısından yetersiz olan bölümlerde gerekli iyileştirmeler yapılmalı veya bu okulların öğrenci sayısı azaltılmalıdır.
- Ebe eğitmeni ihtiyacının karşılanması için akademik kadrolar dışındaki yüksek lisans mezunu ebeler akademik kadrolarda görevlendirilmeli ve bu konuda pozitif ayrımcılık yapılması gerekmektedir.
- Hem profesyonel bir mesleğin özelliği olması bakımından hem de mesleki baskı unsuru olması açısından ebelikte örgütlenme çalışmalarına hız verilmeli, meslektaşların bilinçlendirilmesi çalışmalarında üniversiteler ve dernek ortak bir eylem planı geliştirmelidir.
- Yeterli katılımın sağlanamadığı, gönüllü dernek esasına dayanan örgütlenme modeli değiştirilerek yurt dışı örneklerinde olduğu gibi yasal yaptırım gücü olan oda ya da birlik modeline geçilmelidir.
- Sahadaki ebeler bilimsel araştırma süreci konusunda gerek akademisyenler gerekse lisans üstü eğitim almış ebeler tarafından desteklenerek çalışmalara dahil edilmeli ve ebelerin araştırma kültürünün geliştirilmesi sağlanmalıdır.

7. KAYNAKLAR

1. **Giddens A. Güzel, C.** *Sosyoloji*. Kırmızı Yayınları, **2008**.
2. **Yıldız H.** Çalışma üzerine sosyolojik perspektif. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, **2010**; 58, 129-160.
3. **Padavic I, Reskin B.** *Women and Man at Work*. Second Edition, London: Sage Publications, **2002**.
4. **Seçer HŞ.** Mesleki yaşam modelinin oluşturulması ve mesleki analizlerde kullanımı. *Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, **2009**; 7 (1), 35-56.
5. **İlhan S.** Yeni kapitalizm ve meslek olgusunun değişen anlamları üzerine. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, **2008**; 21, 313-327.
6. **İlhan, S.** Bazı temel işlevleri ve artan önemi açısından meslek. *Doğu Anadolu Bölgesi Araştırmaları*, **2004**.
7. **Hall RH.** *Occupations and the Social Structure*. Englewood Cliffs: Printice Hall, **1975**.
8. **Kemerlioğlu E.** *Toplumsal Tabakalaşma ve Hareketlilik*. Erzurum: Atatürk Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi Yayınları, **1990**.
9. **Aytaç Ö.** Meslekler sosyolojisi açısından polislik mesleği. *Polis ve Sosyal Bilimler Dergisi*, **2003**; 1 (1).
10. **Eke B.** Bir sosyal sınıf belirleyicisi olarak meslek faktörü. *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası*, **1987**; 377-401.
11. **Cirhinlioğlu Z.** *Meslekler ve Sosyoloji*. 1. Baskı, Ankara: Gündoğan Yayınları, **1996**.
12. **Soyşekerci S.** Örgütlerde Profesyonellerin Yönetimi Sorunu ve Türkiye’ de Üniversitelerde Akademisyenler Üzerinde Araştırılması. Yayımlanmış Doktora Tezi, Kocaeli Üniversitesi, Kocaeli, **2007**.
13. **Kurutkan MN.** Profesyonelizm Olgusu ve Röntgen Emektarları. Erişim: http://www.tumradder.com/FileUpload/ds58732/File/profesyonelizm__ve_radyoloji.doc. Erişim Tarihi: 02. 03. 2012
14. **Hughes EC.** *Men and Their Work*. New York: Free Press, **1958**.

15. **Karadağ A.** Meslek olarak hemşirelik. *Atatürk Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, (2002); 5 (2).
16. **Bakır A, Erbil N.** Meslekte profesyonel tutum envanterinin geliştirilmesi. *Uluslar arası İnsan Bilimleri Dergisi*, 2009; 6 (1): 291-302.
17. **Yıldırım A.** Meslekleşme süreci ve hemşirelik. *Hemşirelik Forumu*, 2001; 4 (1): 23-25.
18. **Arslan H, Beydağ DK.** Kadın doğum kliniklerinde çalışan ebe ve hemşirelerin profesyonelliklerini etkileyen faktörler. *Fırat Sağlık Hizmetleri Dergisi*, 2007; 3 (7): 75-87.
19. **Karasu K.** Profesyonelleşme Olgusu ve Kamu Yönetimi. Mülkiyeliler Birliği Vakfı Yayınları Tezler Dizisi 11, Ankara, 2001.
20. **Şahin AE.** Türkiye’ de ilköğretim okulu müdürlüğünün bir meslek olarak mevcut durumu: bir delphi çalışması. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2009; 26: 125-136.
21. **Görgülü S, Ulusoy MF.** *Hemşirelik Esasları Temel Kuram, Kavram, İlke ve Yöntemler*. Ankara: Çağın Ofset, 1995.
22. **Baysal AC.** *İnsan ve Çalışma Yaşamı*. İstanbul: Avcıol Basım Yayım, 1993.
23. **Aydın İ.** *Eğitim ve Öğretimde Etik*. Ankara: Pegem A Yayınları, 2003.
24. **Yıldırım N.** Müfettişlik mesleğinin eğitim müfettişleri üzerinde etkileri. *Uluslar arası Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 2011; 2 (3): 35-51.
25. **Güven T.** Tıp etiği açısından meslek ve profesyonellik kavramlarının incelenmesi. *Hacettepe Tıp Dergisi*, 2009; 40: 84-88.
26. **Walther NKA at all.** Professionalism: evolution of the concept. *European Journal of Internal Medicine*, 2009; 20: 81-84.
27. **Evetts J.** Sociological analysis of professionalism: past, present, future. *Comparative Sociology*, 2011; 10: 1-37.
28. **Ulusoy F.** Hemşireliğin meslekleşmesi. *Türk Hemşireler Dergisi*, 1990; 39 (1): 13-16.
29. **Chitty KK.** *Professional Nursing*. Second Edition, Philadelphia: W. B. Saunders Company, 1997.
30. **Pavalko MR.** *Sociology of Occupations and Professions*. F. E. Peacock Publishers, 1971.

31. **Seçer Ş.** Profesyonel mesleklere ve profesyonel bireylere güven. *Kamu-İş*, **2009**; 10 (4): 247-277.
32. **Ritzer G.** *Man and His Work- Conflict and Change*. Meredith Corporation, **1972**.
33. **Karadağ A, Hisar F, Özkan Elbaş N.** Hemşirelikte profesyonelliğe ilişkin davranışsal envanter. *Hemşirelik Forumu Dergisi*, **2004**; 7 (4): 14-22.
34. **Velioğlu P.** *Hemşireliğin Düşünsel Temelleri*. İstanbul: Alaş Ofset Matbaası, **1994**.
35. **Ritzer G.** *Working-Conflict and Change*. New Jersey: Prentice Hall, **1977**.
36. **WHO.** Midwifery. Erişim: <http://www.who.int/topics/midwifery/en/> Erişim Tarihi: 10.11.2011.
37. **ICM.** Definition Of Midwife. Erişim: <http://www.internationalmidwives.org/Portals/5/Documentation/ICM%20Definition%20of%20the%20Midwife%202005.pdf> Erişim Tarihi: 10.11.2011.
38. **European Commission.** Council Directive 80/155/EEC http://ec.europa.eu/internal_market/qualifications/directive_in_practice/midwives_archives_en.htm Erişim Tarihi: 20/04/2012
39. **Ebeler Derneği.** Ebeliğin Tarihçesi, Erişim: http://www.turkebelerdernegi.com/index.php?option=com_content&view=article&id=77&Itemid=99 Erişim Tarihi: 15.11. 2011.
40. **Kaya D, Yurdakul M.** Türkiye’ de ve dünyada ebelik eğitimi. *Ege Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, **2007**; 23 (2): 233-241.
41. **Barger MK.** The history of nurse-midwife/midwifery practice. *Journal of midwifery&Women’s Health*, **2005**; 50: 129-137
42. **Koçak YÇ, Can HÖ, Soğukpınar N.** Geleneksel doğum uygulamaları ve doğum yardımcıları. *Journal of New World Sciences Academy*, **2010**; 5 (4): 01-06
43. **Jackson R.** *Roma İmparatorluğunda doktorlar ve hastalıklar*. Çeviren: Mumcu Ş. İstanbul: Homer Kitabevi, **1999**
44. **Temkin O.** *Soranus’ gynecology*. Baltimore: John’s Hopkins Press, **1991**
45. **Ögenler O, Kadioğlu S, Uzel İ.** Klasik tıp döneminde ebeler, kadın hekimleri ve kadın hekimler. *Mersin Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, **2009**; 2 (2): 10-13
46. **Eren N, Uyer G.** *Sağlık Meslek Tarihi ve Ahlakı*. 4. Baskı, Ankara: Hatiboğlu Yayınevi, **1991**.

47. **Thomas SS**, Early modern midwifery: splitting the profession, connecting the history. *Journal of Social History*, 43 **2009**; 43 (1): 115-138
48. **Nolan ML**. Antenatal education: where next? *Journal of Advanced Nursing*, **1997**; 25 (6): 1198-1204
49. **Korkmaz Yıldız, N.** Yeni Zelanda’ da ebelik. *Maltepe Üniversitesi Hemşirelik Bilim ve Sanatı Dergisi*, **2008**; 1 (2): 76-80
50. **Kayacı S.** Sağlık yüksekokulları Ebelik bölümü öğrencilerinin ebelik mesleği hakkında görüşlerini etkileyen faktörlerin incelenmesi. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü Doğum ve Kadın Hastalıkları Hemşireliği Anabilim Dalı, İzmir, **2006**.
51. **ICM**. History of ICM. Erişim: <http://www.internationalmidwives.org/Whoweare/AboutICM/History/tabid/33> Erişim Tarihi: 08.01.2012.
52. **Arslan H.** Ebelik Eğitiminde Kalite. Hemşirelik-Ebelik Eğitimi ve Uygulamalarında Kalite Sempozyumu, 3-5 Haziran **1998**, Kayseri
53. **Karahan N.** Türkiye’ de ebe olmak. 1. Uluslar arası & II. Ulusal Ebelik Kongresi, Safranbolu, 13-16 Ekim **2011**: 11.
54. **Kraus N.** What’ s in a name: defining the profession of midwifery. *Journal of Nurse-Midwifery*, **1997**; 42 (2): 69-70.
55. **European Commission**. Council Decision 80/156/EEC http://ec.europa.eu/internal_market/qualifications/directive_in_practice/midwives_archives_en.htm Erişim: Erişim Tarihi: 20.04.2012.
56. **Toker E, Aktaş S.** İngiltere’ de ebelik. *Maltepe Üniversitesi Hemşirelik Bilim ve Sanatı Dergisi*, **2010**; 2 (3): 89-97.
57. **Yükseköğretim Kurulu**. Türkiye’ de Sağlık Eğitimi ve İnsangücü Durum Raporu, Erişim: <http://www.yok.gov.tr/content/blogsection/40/274/> Erişim Tarihi: 15.11.2011.
58. **Ebeler Derneği**. Ebelik Kanun Tasarısı, Erişim: http://www.turkebelerderneği.com/index.php?option=com_content&view=article&id=81:ebeler-derne-terafindan-hazirlanan-ebelk-kanunta-sarisi&catid=20:normal-haber Erişim Tarihi: 10.11.2011.
59. **Karabulut U.** Cumhuriyetin ilk yıllarında sağlık hizmetlerine toplu bir bakış: Dr. Refik Saydam’ ın sağlık bakanlığı hizmetleri (1925-1937). *ÇTTAD*, **2007**; 6 (15): 151-160.

60. **Sağlık Mevzuatı.** Sağlık Hizmetlerinin Sosyalleştirilmesi Kanunu. Erişim: <http://www.saglik.gov.tr/TR/belge/1-463/sayisi224--rg-tarihi12011961--rg-sayisi10705-saglik-hiz-.html> Erişim Tarihi: 28.10.2011.
61. **Sağlık Mevzuatı.** 2827 Sayılı Nüfus Planlaması Hakkında Kanun. Erişim: <http://www.saglik.gov.tr/TR/belge/1-462/rg-tarihi27051983--rg-sayisi18059-2827-sayili-nufus-pla-.html> Erişim Tarihi: 28.10.2011.
62. **Sağlık Mevzuatı.** Ana Çocuk Sağlığı Aile Planlaması Merkezleri Hakkında Yönetmelik. Erişim: http://www.ttb.org.tr/mevzuat/index.php?option=com_content&view=article&id=204:ana-cuk-sai-ae-planlamasi-merkezlerhakkinda-yetmel&catid=2:yamelik&Itemid=33 Erişim Tarihi: 28.10.2011.
63. **Sağlık Mevzuatı.** Yataklı Tedavi Kurumları İşletme Yönetmeliği. Erişim: <http://www.saglik.gov.tr/TR/belge/1-10615/yatakli-tedavi-kurumlari-isletme-yonetmeliği-son-değisi-.html> Erişim Tarihi: 28.10.2011.
64. **Sağlık Mevzuatı.** Sağlık Hizmetlerinin Yürütülmesi Hakkında Yönerge. Erişim: <http://www.saglik.gov.tr/TR/belge/1-2446/eski2yeni.html> Erişim Tarihi: 28.10.2011.
65. **Pala, K.** Türkiye’ de uygulamaya konulmaya çalışılan biçimi ile aile hekimliği nereye gidiyor? 4. Temel Sağlık Hizmetleri Sempozyumu, Manisa, 13-14 Nisan **2006**: 76.
66. **Resmi Gazete.** Aile Hekimliği Pilot Uygulaması Hakkında Kanun. Erişim: <http://www.Resmi-gazete.gov.tr/eskiler/2004/12/20041209.htm#1> Erişim Tarihi: 10.11.2011.
67. **Sağlık Mevzuatı.** Aile Hekimliği Pilot Uygulaması Hakkında Yönetmelik. Erişim: <http://www.saglik.gov.tr/TR/belge/1-7257/aile-hekimligi-pilot-uygulamasi-hakkinda-yonetmelik.html> Erişim Tarihi: 10.11.2011.
68. **Demir, A.** Aile sağlığı elemanı olarak ebe. 1. Uluslar arası& 2. Ulusal Ebelik Kongresi, Safranbolu, 13-16 Ekim **2011**: 99.
69. **Köker HA.** *Doğum ve Ebelik Tarihi*. Yayın No: 26, Kayseri: Erciyes Üniversitesi Matbaası, **1997**.
70. **Karanisoğlu H.** Türkiye’ de ebelik ile ilgili gelişmeler. 2000’ li Yıllarda Sağlık Yüksekokullarında Eğitimin Geleceği Sempozyumu, Malatya, **2000**.
71. **Özcan A, Yiğit R.** Sağlık yüksekokulları ve ilk yıllarındaki nicel durumları. *Cumhuriyet Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, **2000**; 4 (2): 14-21.
72. **Yükseköğretim Kurulu.** Doktorluk, Hemşirelik, Ebelik, Diş Hekimliği, Veterinerlik, Eczacılık Eğitim Programlarının Asgari Eğitim Koşullarının Belirlenmesine Dair Yönetmelik. Erişim: http://www.yok.gov.tr/component/option,com_alphacontent/section,14/cat,142/Itemid,181/ Erişim Tarihi: 15.11.2011.

73. **Wallace M.** The European Union Standarts for Nursing and Midwifery: Information for Accession Countries European Health 21 Target. Erişim: <http://www.euro.who.int/document/e71868.pdf> Erişim Tarihi: 15.11.2011.
74. **Sogukpınar N, Saydam BK, Bozkurt ÖD, Öztürk H, Pelik A.** Past and present midwifery education in Turkey. *Midwifery*, **2007**; 23 (4): 433-442.
75. **Yılmaz Dereli S.** Ebelikte akademisyenlik. 1. Uluslar arası& 2. Ulusal Ebelik Kongresi, Safranbolu, 13-16 Ekim **2011**: 86.
76. **Yurdakul M.** Ebelikte lisansüstü eğitim. *Çukurova Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, **2008**; 24 (1, 2, 3): 57-61.
77. **Yurdakul M.** Türkiye’ de lisansüstü eğitim: mevcut durum ve hedefler. 1. Ulusal & Uluslar Arası Katılımlı Ebelik Öğrenci Kongresi, İzmir, 5-7 Mayıs **2010**.
78. **Paine LL, Dower CM, O’Neil HO.** Midwifery in the 21st century. *Journal of Nurse-Midwifery*, **1999**; 44 (4): 341-348.
79. **WHO.** Munich Declaration: Nurses and Midwives : A Force For Health. WHO Regional Office For Europe, Copenhagen, **2000**.
80. **Karaöz S.** Hemşirelerin mesleki dernekleri ve dernekler kanununa ilişkin bilgileri. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Hacettepe Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik Esasları Anabilim Dalı, Ankara, **2004**.
81. **Ulusoy MF, Görgülü RS.** *Hemşirelik Esasları Temel Kuram, Kavram, İlke ve Yöntemler*. 5. Baskı, Ankara: 72TDFO Ltd. Şti., **2001**.
82. **ICM.** History of ICM. Erişim: <http://www.internationalmidwives.org/Whoweare/AboutICM/History/tabid/33> Erişim Tarihi: 08.01.2012.
83. **ICM.** Who we are? Erişim: <http://www.internationalmidwives.org/Whoweare/AboutICM/tabid/225/Default.aspx> Erişim Tarihi: 08.01.2012.
84. **Ebeler Derneği.** Ebeler derneği tarihçesi. Erişim: http://www.turkebelerdernegi.com/index.php?option=com_content&view=article&id=76&Itemid=98 Erişim Tarihi: 08.01.2012.
85. **Ebeler Derneği.** 2011 yılı değerlendirme yazısı. Erişim: http://www.turkebelerdernegi.com/index.php?option=com_content&view=article&id=154%3A2011-yili-deerlendrmeyazisi&catid=20%3Anormal-haber&Itemid=97 Erişim Tarihi: 08.01.2012.
86. **Babadağ K,** Hemşirelikte etik. *Hemşirelik bülteni*, **1991**; 5 (19): 5-9

87. **İşgüden B, Çabuk A.** Meslek etiği ve meslek etiğinin meslek yaşamı üzerindeki etkileri. Erişim: http://ipsalamyotrakya.edu.tr/arsiv/senem/2011-2012_Guz/meslek_etigi/mesleke Erişim Tarihi: 10.05.2012.
88. **Özdemir K, Göze F.** Bandırma’ da hemşirelerin sağlık etiği algılamaları. Erişim: www.etikturkiye.com/etik/meslek/ozdemir.pdf Erişim Tarihi: 10.05.2012
89. **Ersoy N.** Ebelikte meslek etiğinin, etik değerlerinin önemi ve gereği. I. Uluslar arası& II. Ulusal Ebelik Kongresi, 13-16 Ekim **2011**, Safranbolu
90. **ICM.** International code of ethics for midwives. Erişim: <http://www.internationalmidwives.org/Portals/5/2011/International%20Code%20of%20Ethics%20for%20Midwives%20jt%202011rev.pdf> Erişim Tarihi: 10.05.2012
91. **Ergin BA.** Ebelikte etik değerler ve bu değerlerin uluslar arası etik değerlerle ilişkilendirilmesi. I. Uluslar arası& II. Ulusal Ebelik Kongresi, 13-16 Ekim **2011**, Safranbolu
92. **Özcan ŞM.** Ulusal Ebelik Etik Kodları Projesi Ön Sonuçları. I. Uluslar arası& II. Ulusal Ebelik Kongresi, 13-16 Ekim **2011**, Safranbolu
93. **Yıldırım A, Şimşek H.** *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık, **2004**
94. **Balcı A.** *Sosyal Bilimlerde Araştırma*. Ankara: Pegem A Yayıncılık, **2005**.
95. **Bilgin N.** *Sosyal Bilimlerde İçerik Analizi: Teknikler ve Örnek Çalışmalar*. 2. Baskı. Ankara: Siyasal Kitabevi, **2006**.
96. **Sarantakos S.** *Social Research*. Third Edition. New York: Palgrave Macmillan Ltd, **2005**.
97. **Kuş E.** *Nitel-Nitel Araştırma Teknikleri*. 3. Baskı. Ankara: Anı Yayıncılık, **2009**.
98. **Hresenova, E.** Midwives, women, and the professionalization of midwifery: an ethnographic study of two maternity hospitals in the Czech Republic. *Romanian Association for Cognitive Science*, **2007**; 11 (2): 371-396.
99. **Özlük B.** Ülkemizde Sağlık Hizmetlerinde Profesyonelleşme Kapsamında Hemşireliğin Değerlendirilmesi ve Avrupa Birliği’ ne Uyum Süreci. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Marmara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü Sağlık Kurumları Yöneticiliği anabilim Dalı, İstanbul, **2006**.

100. **Hampton, LD, Hampton, GM.** Professionalism and the nurse-midwife practitioner: an exploratory study. *Journal of the American Academy of Nurse Practitioners*, **2000**; 12 (6): 218-225.
101. **Arslan, F, Kavaklı, Ö, Uzun, Ş.** Yoğun bakım hemşirelerinin profesyonel davranışlarının belirlenmesi. *Gülhane Tıp Dergisi*, **2009**; 51 (3): 168-173.
102. **Sevig Ü, Başer M, Güler H, Yurdakul M.** Türkiye’de Tıp- Sağlık Bilimleri Alanında Eğitim ve İnsan Gücü Planlaması “Ebe İnsan Gücü.”Mevcut Durum ve 2013 Yılı Vizyonu”, Üniversitelerarası Kurul Tıp Sağlık Bilimleri Eğitim Konseyi, Ebe İnsan Gücü Planlama Komisyonu Çalışma Raporu, **2008**.
103. **Yazıcı S.** Ebelik mesleğini nasıl yok ediyoruz? *Sağlık Politikası*, **2009**; Sonbahar: 13-15.
104. **Aydın M.** Mersin Belediye Sınırları İçinde Çalışan Ebelerin Mesleki Doyumu. Yüksek Lisans Tezi. Mersin Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü Ebelik Anabilim Dalı, Mersin, **2007**.
105. **James, LH, Willis, E.** The professionalisation of midwifery through education or politics? *Australian College of Midwives Incorporated*, **2001**; 14 (4): 27-30.
106. **YÖK.** Lisansüstü programlara ilişkin YÖK açıklaması. Erişim: http://www.saglikbilimleri.hacettepe.edu.tr/index.php?option=com_content&view=article&id=92:yokasgarikosul&catid=13:oenemli-duyurular&Itemid=38 Erişim Tarihi: 03.03.2012.
107. **Aslankoç, R, Öztürk, M, Yıldırım, NG.** Ebe ve hemşirelerin mesleki sorunları ve anksiyete ilişkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*, **2001**; 8 (2): 12-20.
108. **Sokullu G.** Teoriği pratiğe yansıtabiliyor muyuz? I. Uluslar arası& II. Ulusal Ebelik Kongresi, 13-16 Ekim **2011**, Safranbolu.
109. **Erkal İlhan S.** Ebelikte lisans eğitiminin güçlendirilmesi. I. Uluslar arası& II. Ulusal Ebelik Kongresi, 13-16 Ekim **2011**, Safranbolu.
110. **Karagözoğlu, Ş.** Hemşirelikte bireysel ve profesyonel özerklik. *Hemşirelik Araştırma Geliştirme Dergisi*, **2008**; 3: 41-50.
111. **Currie SM.** Aspects of the preparation of student midwives for autonomous praactice. *Midwifery*, **1999**; 15: 283-292.
112. **Begley CM.** “Giving midwifery care”: student midwives’ views of their their working role. *Midwifery*, **2001**; 17: 24-34.

EKLER

EK-1. YARI YAPILANDIRILMIŞ GÖRÜŞME REHBERİ

Sorular

1. Uzmanlık alanınız nedir?
2. Ne kadar zamandır Ebelik Anabilimdalı'nda öğretim üyesi olarak görev yapmaktasınız?
3. Sizin için “meslek” kavramının neyi/neleri ifade ettiğinden biraz söz eder misiniz?
4. Size göre profesyonel bir mesleğin ne gibi özellikleri taşıması gerekmektedir?
5. Genel olarak ebelik mesleğine baktığınızda yasal düzenlemeler açısından Türkiye'deki durumu nasıl değerlendiriyorsunuz?
6. Türkiye'de ebelik eğitimiyle ilgili mevcut durumla ilgili görüşleriniz nelerdir?
7. Mesleki örgütlenme açısından Türkiye'de ebelik mesleğinin durumunu nasıl buluyorsunuz?
8. Türkiye'de ebelik mesleği “özerklik” açısından değerlendirildiğinde sizce ne durumda açıklar mısınız?
9. Ebelik mesleğinin mevcut durumunu Türkiye'de bilimsel araştırmalara olan katkıları açısından nasıl buluyorsunuz?
10. Türkiye'de ebelik mesleği diğer ülkelerle karşılaştırıldığında sizce ne durumdadır?

EK-2. ETİK KURUL İZİN YAZISI



T.C.
MERSİN ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
TIP FAKÜLTESİ DEKANLIĞI
BİLİMSEL ARAŞTIRMALARI DEĞERLENDİRME KOMİSYONU



Sayı : B.30.2.MEÜ.0.20.05.04/157

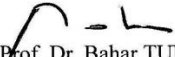
22.04/2011

Konu : Komisyon Kararı

Sayın Yrd. Doç. Dr. Mine YURDAKUL
Mersin Üniversitesi Sağlık Yüksekokulu
Doğum, Kadın Sağlığı ve Hastahkları Hemşireliği Anabilim Dalı
Öğretim Üyesi

Sorumluluğunuzda yapılması tasarlanan "Öğretim Üyelerinin Bakış Açısından Türkiye’de Ebelik Mesleğinin Profesyoneleşme Sürecinde Yaşanan Sorunlar ve Çözüm Önerileri" adlı araştırma için Komisyonumuza yapmış olduğunuz başvuru araştırmanın gerekçe, amaç, yaklaşım ve yöntemleri dikkate alınarak incelenmiş olup, araştırmanın yürürlükte olan ilgili yasal düzenlemelere uyularak yürütülmesi ve sonuçlandırılması koşulu ile gerçekleştirilmesinde etik sakınca bulunmadığına ilişkin 22/04/2011 tarihli ve 2011/89 sayılı Komisyon kararı ile Araştırma Başvurusu Değerlendirme Formu ekte sunulmuştur.

Bilgilerinizi arz/rica ederim.


Prof. Dr. Bahar TUNÇTAN
Komisyon Başkanı

EKLER:

- 1- Komisyon'un 22/04/2011 tarihli ve 2011/89 sayılı kararı (1 sayfa)
- 2- Araştırma Başvurusu Değerlendirme Formu (2 sayfa)

Form No: ETK-FR-21

Form Yay. Tarihi: 15.09.2005

Form Rev. Tarihi: 15.09.2005

Form Rev. No: 00

EK-3. RESMİ İZİN YAZISI



T.C.
MERSİN ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Sağlık Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü



Sayı : B.30.2.MEÜ.0.42.00.00.302-08/1777
Konu : Klinik uygulama.


08./06/2011

EBELİK ANABİLİM DALI BAŞKANLIĞINA

İLGİ: 29/08/2011 tarih ve B.30.2.MEÜ.0.42.00.00.302-08/18 sayılı yazımız.

Anabilim Dalımız yüksek lisans öğrencisi Sevil GÜNER' in "Öğretim Üyelerinin Bakış Açısından Türkiye' de ebelik mesleğinin Profesyoneleşmesi Süresinde Yaşanan Sorunlar ve Çözüm Önerileri" konulu anket çalışması ile ilgili olarak Çukurova Üniversitesi Rektörlüğünden alınan 26/05/2011 tarih ve B.30.2.ÇKO.0.70.02.00/116-7948 sayılı yazı ekte gönderilmiştir.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.


Doç.Dr.Ebru BALLI
Enstitü Müdürü V.

EKLER
Ek-1 Yazı (1 adet)

EBELİK ANA BİLİM DALI BSK.
KAYIT TARİHİ : 11.06.2011
KAYIT NO : 32

MEÜ Yenişehir Kampüsü 33343 Yenişehir / MERSİN Ayrıntılı bilgi için irtibat: 0-324- 341 28 15 1906
Tel : Faks : 0-324-341 24 08
e-posta: saglikbilimleri@mersin.edu.tr. Elektronik Ağ: www.mersin.edu.tr

MEÜ.ID.FR-001/00

Sayfa 1/1

Yayın Tarihi: 14/05/2011

EK-4. GÖRÜŞMECİ İZİN FORMU

EBELİK BÖLÜMÜ ÖĞRETİM ÜYELERİNİN BAKIŞ AÇISINDAN TÜRKİYE’DE EBELİK MESLEĞİNİN PROFESYONELLEŞME SÜRECİNDEKİ SORUNLAR VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ

Görüşmeci İzin Formu

Mersin Üniversitesi Sağlık Bilimleri enstitüsü Ebelik Anabilimdalı’nda Yüksek Lisans öğrencisiyim. Tez konum olan “Öğretim Üyelerinin Bakış Açısından Türkiye’de Ebelik Mesleğinin Durumu ve Profesyoneleşme Sürecinde Yaşanan Sorunlar ve Çözüm Önerileri” ile ilgili görüşlerinizi alarak nitel bir çalışma yapmayı planlamaktayım. Ebelik mesleğinin profesyoneleşme sürecinde yaşanan sorunları ve bu sorunlara yönelik çözüm önerilerinizi belirlemeyi amaçladığım bu çalışmada görüşme sırasında sesli kayıt almak istiyorum.

Yapılması planlanan görüşme görüşmeciler açısından herhangi bir risk taşımamaktadır. Planlanan görüşme süresi, görüşmecilerle birlikte belirlenen bir ortamda, 30-40 dakika olup bu görüşme sırasında geçen konuşmalar ve tutulan notlar sadece bu tez çalışması için kullanılacak, başka hiçbir yerde kullanılmayacaktır. Buna ek olarak görüşmecinin kimliği isteği doğrultusunda gizli tutulacak, isimler şifrelenecektir.

Bu çalışmaya katılmayı kabul ettiğiniz için şimdiden teşekkür ederim. Eğer sizin bana görüşmeye başlamadan sormak istediğiniz bir soru varsa önce bunu yanıtlamak istiyorum ve izin verirseniz sorulara başlamak istiyorum.

Görüşmeci:

Tarih:

Saat (Başlangıç/Bitiş)/.....

ÖZGEÇMİŞ

Araştırmacı 1981 yılında Mersin’de doğmuştur. İlk ve orta öğrenimini Mersin’de tamamladıktan sonra lise eğitimine İçel 70. Yıl Sağlık Meslek Lisesi Ebelik bölümünde devam etmiş, 2006 yılında Mersin Üniversitesi Sağlık Yüksekokulu Ebelik Bölümü’nden mezun olmuştur. 2001 yılında Sosyal Sigortalar Kurumu Bölge Hastanesi İzmir Ege Doğumevi doğumhanesinde ebe olarak görev hayatına başlayan araştırmacı 2003 yılından beri Mersin Toros Devlet Hastanesi’nde Dahiliye Yoğum Bakım Ünitesinde hemşire olarak görev yapmaktadır.