

DERLEME / Review

Profesyonel Bir Meslek Olarak Türkiye'de Ebelik

Midwifery As a Profession

Birsen KARACA SAYDAM¹

ÖZET

Toplumda bir mesleği düzenli ve en az hata ile sürdüren kişiye profesyonel denir. "Bir işin profesyoneli olmak", onu en ince ayrıntılarına kadar kavramış olmayı ve uygulayabilmeyi gerektirir. Profesyonel davranış; donanımı yeterli olan eğitim ortamlarında öğrenilir. Profesyonelin eğitim ortamında öğrenerek ürettiği/yaptığı işin ona kazandırdığı unvan meslek olarak tanımlanır.

İnsanlık tarihi kadar eski bir meslek olan Ebelik, eğitim açısından oldukça uzun bir süreçte gelişim göstermiştir. Ülkemizde ilk kez 1839 yılında eğitimine başlanan Ebelik, ancak 1996 yılında üniversite eğitimi ile uygulanması gereken bir meslek konumuna yükselmiştir. Eğitimdeki yükselişi uzun bir süreçte gerçekleşmiş olsa da profesyonel meslek öğeleri açısından değerlendirildiğinde mesleğin oldukça iyi yol aldığı görülmektedir. Günümüzde ebelerin mesleki profesyonellik açısından Türkiye'de örgütlenmeye ve güç oluşturmaya ihtiyaçları olduğu düşünülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Meslek, profesyonellik, ebelik

SUMMARY

The person, who maintains a profession on a regular basis and with the least possible error, is called a professional. "Being a professional" requires to comprehend and practice the job down to the last detail. Professional attitude is the best learnt at educational media with adequate equipment. The title acquired by the professional by means of the job produced/performed he/she learns at the educational media is called the profession.

As ancient as the history of the mankind, midwifery has been developed in a quite long time course. Midwifery education was introduced in 1839 for the first time in our country, but it became a profession necessarily performed after higher school education by entering university in 1996. Although its rise in education has taken a long time, it is evident that the profession has moved forward more efficiently in terms of professional elements. Today, it is needed to be united and to create association for midwives to become stronger.

Key Words: Profession, professionalism, midwifery

GİRİŞ

Profesyonel kelime anlamı olarak; bir işi kazanç sağlamak amacıyla yapan, uzman anlamına gelmektedir (1). Toplumda bir görevi, bir mesleği düzenli ve en az hata ile sürdüren kişiye de profesyonel denilmektedir. Bir etkinliği çok yetkin biçimde uygulamak ya da herhangi bir işlemi en mükemmel biçimde yapmak profesyonellere özgüdür. "Bir işin profesyoneli olmak", onu en ince ayrıntılarına kadar kavramış olmayı ve uygulayabilmeyi gerektirir (2,3).

Profesyonellik, toplumda iş yapan herkesin benimsemesi gereken bir düşünce ve davranış biçimidir. Profesyonellik, yalnız yönetici, teknisyen, öğretmen, ebe, siyasetçi, sporcu, yazar

ya da sanatkâra uygun görülen bir özellik olmamalıdır. Tüm çalışanları ve tüm bireyleri kapsayan bir yaklaşım olmalıdır. Çünkü yeryüzünde insanın var oluşuyla birlikte, her geçen gün artan nüfus ve gelişen toplumların beklentilerine yanıt vermeye çalışan iş alanları giderek özel uzmanlık dallarının da ortaya çıkmasına yol açmaktadır (4).

Her profesyonel iş alanının üç temel görevi vardır (5). Bunlar:

1. Mevcut ve olası krizlere etkili çözümler bulmak
2. Teori ve uygulama arasındaki uzlaşmayı sağlamak
3. Mevcut durumla ilgili bilimsel düşünce temelinde yeni bilgi üretmek

Profesyonel uygulama yapabilmek için önce bir meslek sahibi olmak gereklidir (6). Bu temel görevler mesleklere göre yorumlanır. Örneğin

1. Doç.Dr., Ege Üniversitesi İzmir Atatürk Sağlık Yüksekokulu,

Ebelik mesleği için; istihdamın uygun yapılmamasını mevcut ve olası sorunlardan biri olarak ele alabiliriz. Bu soruna engel olmak amacıyla meslek üyeleri liderleri bilinçlendirmelidir. Ebelerin görev tanımlarını belirlemek için etkili çözümler üretilmelidir (7). Ülkemizde Ebelikte teori ile uygulama arasındaki fark çok belirgindir. Ebe diploması alabilmek için en az 40 doğum yaptırmak gerekirken, ebelik uygulamalarının önemli bir bölümünün kadın doğum hekimleri tarafından gerçekleştirildiği ve klinik uygulamalar sırasında öğrencilerin doğum becerisi geliştirmelerine olanak sağlanmadığı görülmektedir. Son yıllarda özellikle ülkemizde sezaryen doğumların arttığı bir gerçektir. Bu durum gereksiz cerrahi uygulama, maddi kayıp ve anne ile bebeğin yaşamını tehdit eden sonuçlara yol açabilmektedir (8). Bu konuda uygun çözümlerin üretilmesi gerekmektedir.

Mesleki yaşam modelini analiz ettiği makalesinde Seçer (2009); profesyonel meslek kavramını “tanımlanması güç olan ve üzerinde henüz uzlaşma sağlanamamış bir kavram ve neredeyse bu konudaki her yazarın bir profesyonel meslek tanımı mevcut” şeklinde ifade etmiştir (9). Birçok yazarın farklı tanımladığı profesyonel meslek tanımlarının birçok ortak noktaya sahip olmaları ise dikkat çekicidir. Seçer (2009) profesyonel meslek tanımında öne çıkan ortak öğeleri şu şekilde belirlemiştir:

- 1.Bilgi
- 2.Eğitim ve hayat boyu öğrenim bilinci,

- 3.Ayrıcalıklı bir yer (güç),
- 4.Mesleki statü ve ödüllendirme,
- 5.Topluluk (ait olma), üyelik ve kurum kimliği duygusu,
- 6.Mesleğe bağlılık, sorumluluk ve meslektaşlık bilinci,
- 7.Kendine özgü bir yaşam tarzının olması.

Profesyonel meslek olgusuna ilişkin oldukça geniş bir bakış açısı içeren bu sınıflamada öğelerin ilk dördü “profesyonel mesleğin sahip olduğu ya da gerektirdiği öğeler” olarak nitelendirilmekte, daha sonra gelen iki öğenin ise “profesyonel mesleğe üye olması nedeniyle bireyin sahip oldukları”na işaret ettiği görülmektedir. Son öğe ise; profesyonel mesleğin ve profesyonel bireyin sayılan tüm bu özellikler nedeniyle “bir yaşam tarzına sahip olma”sı olarak açıklanmaktadır (Şekil 1) (9).

Seçer (2009) profesyonel meslekleri belirlemeye yönelik yaklaşım yerine, profesyonel meslek ile profesyonel bireyi bir arada ve etkileşim içinde değerlendiren mesleki yaşam düşüncesinin gerekliliğini vurgulamıştır. Profesyonellik, bireyin profesyonel mesleğine karşı sahip olduğu tutum ve sergilediği davranışlardır. Diğer bir deyişle; bireyin, mesleğine yönelik tutumsal ve davranışsal eğilimidir (9).

Profesyonel birey;

- İşini iyi bilen ve bunu çevresine kanıtlamış olan
- Mesleki bilgisini sürekli güncelleyen
- Kendi kariyerini ve geleceğini belirleyen

Şekil 1. Profesyonel Mesleğin Öğeleri (9)



- Bireysel niteliğini (okuyarak, gündemi takip ederek vb) geliştiren, yaptığı işi önemseyerek gereken özeni gösteren, gerek birlikte çalıştığı gerekse bakım ve hizmet sunduğu kişilerle olan iletişimini daima olumlu yönde geliştiren
- Yaptığı işten coşku ve heyecan duyan
- Meslektaşlarını destekleyen
- Mesleğin ahlak kurallarına uyan
- Mesleğinin gerektirdiğinden fazlasını yapan bireydir (6,10).

Profesyonel kişinin “kendine özgü yaşam tarzı” ile; işin bireyin merkezi ilgi odağını oluşturması ve iş dışı yaşamındaki diğer ilgi alanlarına da kaynaklık etmesi kastedilmektedir. Burada işin etkisinin çok geniş alanda hissedildiği, bu nedenle bireyin iş ve iş dışı yaşamlarının sınırlarının giderek belirsizleştiği bir yaşam biçimi ifade edilmektedir. Bu yaşam biçiminde bireyden mesleki rolüne uygun davranması beklenmektedir. Profesyonel birey de profesyonel mesleğinin doğasında mevcut olan bu farklı yaşam biçimini, profesyonellik anlayışının bir gereği olarak kendiliğinden benimsemektedir (9).

Profesyonelin ürettiği işin ona kazandırdığı unvan ise meslek olarak tanımlanmaktadır (2,3,6,9).

2. Profesyonelliğin Kökeninde Yer Alan Olgular:

Meslek Modern toplumlarda, bireyin toplumsal pozisyonunu belirleyen önemli göstergelerden biri mesleğidir. Toplum bilimciler, mesleğin toplumsal olarak bireyin statüsünü ve rolünü belirlediğini ifade etmektedirler. Sahip olunan meslek, kişinin gelir, yetenek, eğitim düzeyi, prestij durumu ve toplumsal konumunu da yansıtmaktadır (11).

Meslek kelime anlamı olarak; geçim sağlamak amacıyla yapılan iş, gidiş, usul, tutulan yol, sanat, zanaat, doktrin benzeri anlamlara gelmektedir (1). Kelly, Flexner, Genevieve&Roy Bixler, Povalko gibi sosyologlar meslek kavramını detaylı olarak incelemiş ve bir işin meslek olup olmadığını tanımlamak için bazı öğelere sahip olması gerektiğini belirlemişlerdir (3).

2.1.Meslek Kriterleri

Meslek olgusunu konu alan literatür tarandığında

ağırlıklı olarak birçok yazar tarafından benimsenmiş olan, sosyolog Pavalko (1971) ismine rastlanır. Pavalko meslekleşme düzeyini saptamak amacıyla bir model geliştirmiştir. Pavalko'nun geliştirdiği modelin meslek ile işi birbirinden ayıran sekiz kriteri bulunmaktadır (12,13). Bunlar:

- 1.Teorik bilgi
- 2.Yapılan işin temel sosyal değerlere uygunluğu
- 3.Topluma hizmet sunma
- 4.Bağımsızlık (Otonomi)
- 5.Mesleğe bağlılık bilinci
- 6.Birlik bilinci
- 7.Meslek ahlak yasası ve
- 8.Eğitim

2.2. Povalko'nun Meslekleşme Modelinin Ebelik Mesleği Açısından İrdelenmesi

2.2.1.Teorik Bilgi

Bir meslek belli bir teorik bilgiye ve entelektüel tekniğe sahip olmalıdır. Mesleğe ait bilgi kapasitesi çoğalmalıdır. Bilimsel yapıya sahip olan bir meslek, sürekli bilimsel araştırmalarla bilgi yükünü genişletir (12).

Ülkemizde Ebelik mesleğinin bilimsel özellikler göstermekte olduğu düşünülmektedir. Meslekte yükseköğrenimin başlaması ile birlikte bilimsel araştırmalar artmaya başlamıştır. Ebelikte araştırma ebeliğin lisans eğitimi vermeye başladığı yani yüksek öğrenime dayandırıldığı (Y Ö K ' ün 17.07.1997 tarih ve B.30.0.EÖB.0.00.03-02.02/1342 sayılı yazısı) 15 yıllık bir geçmişe sahip olunması nedeniyle oldukça yenidir (14). Ayrıca 2013 yılından itibaren doktora programının da başlaması bilimsel araştırmaların artması ve bu araştırmaların ebelik uygulamalarında yaygınlaştırılması açısından oldukça önemlidir. Böylece araştırmalarla ebelik uygulamalarının da bilimsel temeli güçleneceği düşünülmektedir.

2.2.2. Yapılan İşin Temel Sosyal Değerlere Uygunluğu

Meslekler kendi varlıklarını yaşam, özgürlük, mutluluk benzeri soyut bazı değerlerle özdeşleştirirler. Yani toplumun temel sosyal değerleri ile iç içedirler. İş düzeyindeki uğraşların ise, sosyal değerlerle yakın ilişkisi yoktur (12).

Ebelik, doğum kavramıyla özdeşleşmiş insanoğlunun varoluşundan beri süregelen en

eski mesleklerden biridir (15). Doğum; beraberinde yaşam, mutluluk, zarar vermeme ve yardım kavramlarını getirmektedir. Bir ebenin gerçekleştirdiği doğumla, bir mühendisin bir bilgisayarını tamir etmesi arasında yaşanan doyum, mutluluk, yararlı olma, yardım etme gibi manevi duygular kıyaslanamaz.

Meslek seçimi konusunda toplumlar incelendiğinde; en çok gelir getiren ayrıca güç, beceri ve yararlılığa sahip olan mesleklerin kişiler tarafından daha çok tercih edildiği tespit edilmiştir (16). Ebelik maddiyattan çok manevi haz veren bir meslek olup, toplum tarafından yeterince tanınmaması ve genç nüfusun daha az enerji ile daha çok para kazanabilecek mesleklere yönelmeleri gibi nedenlerle olumsuz yönde etkilenmektedir. Ebelik mesleğinde önemli olan maddi değil manevi değerlerdir.

2.2.3. Toplum Hizmet Sunma

Bir meslek, toplumun gereksinim duyduğu hizmeti sunduğunda ve amacının hizmet olduğunu topluma benimsetebildiğinde meslek olarak algılanır (17). Burada, meslek üyelerinin mesleklerinin ideallerini topluma benimsetebilmesi önemlidir. Meslek üyeleri mesleklerini öncelikle topluma ve ekip içinde çalıştıkları diğer mesleklere kabul ettirmelidir. Daha sonra toplum bu hizmeti talep eder hale gelir (12). Örneğin doğum öncesi eğitim kurslarının yeterli eğitimi olmayan meslek grupları tarafından açılması yerine bu konuda donanımlı olan ebe ve hemşireler tarafından açılması ve yürütülmesi toplumun zamanla bu hizmeti onlardan talep etmesini sağlayacaktır. Bu durum meslek üyelerini de motive eder. Ebelerin ancak kendi alanlarında kaliteli hizmet sunmasıyla ve hizmetin niteliğini yükseltmeleriyle, aranan bir meslek haline geleceği düşünülmektedir.

2.2.4. Bağımsızlık (Otonomi)

Bağımsızlık, meslek üyelerinin işlevlerini özgürce düzenlemesi ve kontrol edebilmesidir. Genellikle iş gruplarının üzerinde, grup dışından gelen pek çok baskı ve kontrol bulunmaktadır. Gelişmiş mesleklerde ise, kontrol içten gelir, yani meslek üyeleri kendi kendilerini kontrol ederler. Günümüzde bir mesleğin işlevsel bağımsızlığı, bir işin meslekleşmesinde bilgi yükü kadar önemli görülmektedir (12).

Ebelerin çoğu, karar verme yetkisini sınırlayan, aşırı bürokratik ve hiyerarşik düzenin egemen olduğu büyük kurumlarda çalışmaktadırlar. Ekip içinde yer alan diğer mesleklerin de ebeler üzerinde kontrol gücü olabilmektedir. 2007 yılından sonra çıkan Hemşirelik Kanununda değişiklik yapılmış olmasına rağmen hala bazı ebeler diğer meslek gruplarını üstleri konumunda görebilmektedirler. Diğer taraftan zaman zaman ekipte rol karmaşası içine de girilmektedir (2,18). Ebeler kendi yetki ve sorumlulukları içerisinde yer alan görevlere sahip çıkmalıdır. Bunun için de ebelerin görev tanımlarının yapılması ve kurumların bu tanımlara uymaları önemlidir. Örneğin; Türkiye'de ebeler uygulamalarının önemli bir bölümü kadın doğum hekimleri tarafından yapılmakta ya da her iki mesleğin görevleri birbirine karışmaktadır. Doğum eyleminin yönetimi, jinekoloji polikliniklerinde bimanuel muayene (tuşe), USG (Ultrasonografi) uygulama vb gibi görevleri yapan sağlık personelleri kurumlar arasında bile farklılık gösterebilmektedir. Örneğin; bir doğumevi/doğum hastanesinde bimanuel muayenenin (tuşe) sadece kadın doğum uzmanları tarafından yapılması söz konusu iken, aynı bölgedeki farklı bir doğum hastanesinde ise bimanuel muayene (tuşe) çoğunlukla ebeler tarafından yapılan bir uygulama olabilmektedir. Bu görevlerin yapan sağlık personeli ve ekibin diğer üyeleri tarafından zamanla normalleşmesiyle görev tanımlarında sorunlar yaşanabileceği düşünülmektedir.

İşlevsel bağımsızlık kazanmada bu tür sıkıntılara rağmen unutulmamalıdır ki sağlık ekibi üyeleri gerçekte birbirlerine karşı bağımlılık ile çalışmaktadırlar.

2.2.5. Mesleğe Bağlılık Bilinci

Meslek, üyeleri tarafından yaşam boyu yapılacak bir uğraş olarak kabul edilir. İş düzeyindeki uğraşlar ise, kolayca bırakılabilir ya da başka bir işle değiştirilebilir (12).

Ülkemizde ebelerde, mesleğe bağlılığın güçlenmesine ihtiyaç vardır. Ebelerde mesleğe bağlılığı kadın mesleği olması da etkilemektedir (19). Kadın mesleklerinin çoğunda yetişmiş meslek elemanları evlendikten veya çocuk sahibi olduktan sonra meslekten ayrılabilirler. Bazı meslek üyeleri de çalışma koşullarının güçlüğü

nedeniyle iş değiştirmektedirler. Diğer taraftan bazı öğrenciler eğitimleri tamamlandıktan sonra çalışma ortamının, ideallerinden çok farklı olduğunu görerek hayal kırıklığına uğramaktadır (16). Sonuçta, meslek üyeleri duygusal olarak görevlerinden ayrılmaktadırlar (15). Oysa hiç bir mesleğin yetişmiş eleman kaybına ve üyelerinin ilgisizliğine dayanma gücü yoktur.

2.2.6. Birlik Bilinci

Birlik olmak; belirli bir amaç için bir araya gelmek ve temel noktalarda aynı fikirde olmayı içerir. Birlik bilinci asgari müşterekte birleşmek için gösterilen çabadır. Birlik bilinci meslek için düşünüldüğünde; meslek üyelerinin kader birliği yapmaları ve ayırıcı bir alt kültüre sahip olmaları anlamına gelir. Bu ayırıcı ortak alt kültür, meslek üyelerinin mesleksi ve meslek dışı davranışlarını etkiler. Bunu belirleyen unsurlar genellikle üyelerin; estetik, mesleki, politik bakış açıları vb.'dir (20). Örneğin; bir meslek odası, üyelerinin çoğunluğunun kabulü ile kendi fikir ve ideallerine paralel olarak ve halk tarafından yürütülen bir etkinlik veya bir gösteri yürüyüşüne destek verebilir.

Meslekte birlik bilincinin oluşumunda örgütlerin yeri büyüktür. Meslek örgütleri çalışmalarıyla mesleksi rollerini tanımlar, mesleğin ahlak kurallarını geliştirir, politikalarını saptar, mesleksi hakları elde edebilmek için üyeler güçlerini birleştirir. Birlik bilinci mesleğin yayın organlarını oluşturur ve üyeler de grup bilincini geliştirir. Mesleksi örgütlerin çokluğu sosyalleşmenin ileri düzeyde olduğunun göstergesidir (12,21).

Ebelik mesleği örgütsel açıdan incelendiğinde; çok uzun yıllar önce kurulmuş olan bir derneklerinin olduğu fakat yeterince etkin olmadığı bilinmektedir. Ebeler Derneği son yıllarda daha aktif hale gelmiştir, yine de üye sayısı sınırlıdır (22). Üye sayısının artırılmasının yanı sıra dernek sayısının artırılması belirli dallarda uzmanlaşmış derneklerinin de kurulması için çaba gösterilmesi gerekmektedir.

2.2.7. Meslek Ahlakı Yasası

Meslek üyeleri, mesleklerine özgü ahlak kuralları geliştirmektedirler. Bu kurallar önceleri sözel olup, zamanla yazılı hale getirilir ve meslek güçlendikçe bu kuralların yaptırım gücü de artar.

İş düzeyindeki uğraşların bu tür kuralları bulunmaz (12).

Ülkemizde Uluslar Arası Ebelik Ahlak Yasası benimsenmiştir. Ancak ulusal düzeyde mesleki ahlak yasası (etiği) henüz ülke çapında uygulamada ve yeterli yaygınlıkta değildir.

2.2.8.Eğitim

Lisans diploması elde etmek, meslekleşme sürecinin aşamalarından biridir. Genellikle bir mesleğin en yüksek noktasına, lisans eğitiminden sonra ulaşılır. Bu noktada uzmanlaşma sağlanır ve idealler en yüksek düzeye ulaşır. Bir meslek için gerekli olan bilgi ve beceriye ek olarak, her meslek üyesinin geliştirmek zorunda olduğu değerler, kurallar ve roller vardır ki, eğitim bunları içermelidir. Bunlar mesleğin alt kültürü olarak da tanımlanır ve meslek üyelerini diğer meslek gruplarından ayırt eder (3,23).

Türkiye'nin Genel Ulusal Politikası çerçevesinde ve sağlık politikası doğrultusunda ebelerin yetiştirilmesinden Sağlık Yüksekokulları'nın Ebelik Bölümleri sorumludur. Ebelik eğitimi, Yüksek Öğretim Kurumu'nun (YÖK) 2008 yılında 26775 sayılı resmi gazetede yayınlanan "Doktorluk, Hemşirelik, Ebelik, Diş Hekimliği, Veterinerlik, Eczacılık ve Mimarlık Eğitim Programlarının Asgari Eğitim Koşullarının Belirlenmesine Dair Yönetmelik" (madde 5) ile yürürlüğe girerek belirlenmiş olan bir eğitim programı ile yürütülmektedir (24).

Ülke genelinde ebelik eğitimi incelendiğinde; bazı olumsuz faktörlerin olduğu görülmektedir. Eğitimin kuramsal kısmı dersliklerde ve laboratuvarlarda yürütülmektedir. Eğitimin pratik kısmı ise; öğretim elemanı eşliğinde gerçekleştirilen uygulamalar ve öğretim elemanı gözetimi olmaksızın kurumlardan yapılan görevlendirmelerle (öğrencinin başhemşire, ebe vb. sorumluluğunda olması) gerçekleştirilen stajlar şeklinde yürütülmekte olup, üniversite ve devlet hastanelerinin yanı sıra birinci basamak sağlık kurumlarında ve sahada ev ziyaretleri ile yürütülmektedir.

Ülkemizde ebelik eğitiminde önemli sorunlar şunlardır:

·Öğrenci sayısının eldeki eğitim olanaklarına göre çok fazla olması,

- Eğitim olanaklarının hem okul hem de hastanede nicelik ve nitelik açısından (yönetici, eğitici, fizik yapı, para, araç, gereç) yeterli olmayışı,
- Hastane ortamında ebeliğe ait hizmetlerin örgütsel ve yönetsel yetersizliği,
- Sağlık ve eğitim kurumları arasında etkin iletişim ve birlikte çalışma alışkanlıklarının gelişmemesi,
- Öğrencilerin meslek dışı eğitimcilerden eğitim almalarıdır.

Ülke genelinde ebelik eğitiminin içeriği de okullara göre değişmektedir. Bunlar profesyonel olarak mesleklaşma açısından olumsuz durumlardır. Diğer taraftan ebelikte uzmanlaşmanın (yüksek lisans, doktora prg) varlığı, önemli bir aşamanın kaydedilmiş olduğunun göstergesidir. Unutulmamalıdır ki, her meslek gelişme evrelerinde benzer sorunlarla karşılaşır. Önemli olan meslek üyelerinin mesleğe bağlılığı ile sorunların üstesinden gelmede gösterdiği çabalarıdır.

3. Profesyonel Kimliğe Sahip Olan Meslek Üyelerinin Özellikleri

Bireyin yaptığı/ürettiği işte profesyonel olması için aşağıdaki özellikleri taşıması gereklidir (4,25). Bunlar:

- Sorumluluk sahibi olmak:** Ebe hizmet verdiği kişinin çıkarlarını ön planda tutarak gereken sorumluluğu almalı, hizmet verdiği bireylerin haklarına saygılı davranmalıdır.
- Tarafsızlık ilkesi:** Ebe bakım verdiği gruplarla ilgili seçimlerinde, aldığı kararlarda ve hizmet anlayışında taraf tutmadan bilgi ve deneyimlerini kullanılmalıdır. Hizmet verdiği gruba mesleki kurallara bağlı kalarak ve hiçbir konuda ayırım yapmadan hizmet sunmalıdır.
- Yetkinlik düzeyi:** Ebe yüksek kişisel ve mesleki becerilere sahip olmalı, ayrıca güncel mesleki gelişmeleri takip etmelidir.
- Gizlilik:** Hizmet verdiği bireylerin bilgilerini gizli tutmalı ve mahremiyet haklarına saygı duymalıdır. Birey ve ona ait kayıtlar hakkında bireyin onamı olmadan konuşmamalı, bilgi vermemeli ayrıca bu bilgileri ticari amaçlar için kullanmamalıdır.
- Hizmet verdiği bireylerin çıkarlarını gözetmek:** Ebe hizmet verdiği birey ile herhangi bir çıkar çatışmasına girmemeli aksine onların çıkarlarını korumak için çalışmalıdır.
- Rasyonel ücretlendirme:** Profesyonel meslek

ücret karşılığı yapılır. Ücretlendirme ebeğin, verdiği hizmet ve aldığı sorumlulukla doğru orantılı olmalıdır.

•**Kurum kültürüne uyum:** Profesyonel birey çalıştığı kurumun değerlerine, ilkelerine, kurallarına, yasalarına ve kültürüne karşı saygılı bir tutum içinde olmalıdır.

•**Geniş profesyonellik anlayışı:** Ebe profesyonellik ilkelerini sadece hizmet verdiği grupla değil, iletişimde olduğu tüm kurum ve kişilerle olan ilişkilerinde de korumalıdır.

4. SONUÇ

Türkiye'de lisans eğitimine 16 yıl önce başlamıştır. 2003 yılından itibaren yüksek lisans eğitimi ve 2013 yılı itibarı ile doktora eğitimi bulunan ebeliğin profesyonel bir meslek olarak daha güçlü bir şekilde tanımlanması için;

- Mesleki bilgi yükünü arttırmak amacıyla mezuniyet öncesi ve sonrasında bilimsel araştırma bilincinin geliştirilmesi,
- Mesleğin topluma tanıtımı ve ebelik hizmetlerinin talep edilebilir hale gelmesini sağlamak amacıyla hizmet uygulamaları ve sosyal sorumluluk projelerinin yapılması,
- Ebelik mesleğinin gelişimi ve güçlenmesi için kongre, sempozyum ve kurslara katılımın sağlanması/artması,
- Diğer sağlık profesyonelleri ile rol karmaşasının yaşanmaması amacıyla tüm çalışma alanlarında görev tanımlarının yapılması,
- Eğitimin ve uzmanlaşmanın önemine inanan, yüksek lisans ve doktora eğitimi alan ebe sayısının artması gereklidir.

KAYNAKLAR:

- 1.Türk Dil Kurumu, Büyük Türkçe Sözlük [online] URL: [http://www.tdk.org.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.4fa23363e74e63.45798403,\[08.04.2012\]](http://www.tdk.org.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.4fa23363e74e63.45798403,[08.04.2012]).
- 2.Dorothee B, Hampton L. Professionalism and the nurse-midwife practitioner: an exploratory study. *J Am Acad Nurs Prac*, 2000; 12: 19-33.
- 3.Babadağ K., Kara M. Kanıtı Dayalı Hemşirelik ve Mesleklaşma. *Atatürk Üniv. Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, 2004; 7(2): 112-117.
- 4.Gökçora Hİ. Profesyonelliğe Saygı. *Üniversite ve Toplum, Bilim, Eğitim, Düşünce Dergisi*, 2005; 5(3):54-59.
- 5.Erbil N, Bakır A. Meslekte profesyonel tutum envanterinin geliştirilmesi, *Uluslar arası İnsan Bilimleri Dergisi*, 2009; 6(1):290-302.
- 6.Karadağ A, Hisar F, Özhan Elbaş N. Hemşirelikte profesyonelliğe ilişkin davranışsal envanter. *Hemşirelik Forumu Dergisi*, 2004; 7: 14-22.

- 7.Ebe ve Hemşireler Derneğinin Düzenlemiş Olduğu Hemşirelerin Yasal, Mesleki, Sosyal Sorunları ve Çözüm Önerileri Çalıştay Raporu , <http://www.saglikpersoneli.com.tr/ozel/ebe-ve-hemşirelerin-sorunlari-ve-gerekceli-cozum-onerilerine-dair-rapor-h22916.html>, Erişim Tarihi:12.10.2013
- 8.Aslan H, Karahan N, Çam Ç. Ebeliğin doğası ve doğum şekli üzerine etkisi, *Maltepe Üniversitesi Hemşirelik Bilim ve Sanatı Dergisi*, 2008; 1(2):54-59.
- 9.Seçer HŞ. Mesleki Yaşam Modelinin Oluşturulması ve Mesleki Analizlerde Kullanımı, *Sosyal Bilimler*, 2009; 7(1):35-56.
- 10.Kavaklı Ö, Uzun Ş, Aslan F. Yoğun Bakım Hemşirelerinin Profesyonel Davranışlarının Belirlenmesi. *Gülhane Tıp Dergisi*, 2009; 51(3): 168-179.
- 11.Kuyaksil A., Akçay O. [online] Türkiye'de Meslekleşme Olgusu Olarak Özel Güvenlik Hizmetleri. URL: <http://www.gapmyo.edu.tr/dergi4/makale6.pdf> 1-21. (02.06.2012]
- 12.Pavalko RM. *Sociology of Occupations and Professions*, F.E.Peacock Publisher, Itasca, 1988.
- 13.Karadağ A. Meslek Olarak Hemşirelik, *Atatürk Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, 2002; 5(2): 55-62.
- 14.Güler H. Ebelikte Lisansüstü Eğitim ve Branşlaşma, (11.04.2012, 10.45-11.30, Yayınlanmamış Makale/Panel), İnönü Üniversitesi Malatya Sağlık Yüksekokulu 3.Ulusal Ebelik Öğrenci Kongresi, 11-13 Nisan 2012.
- 15.Beydağ KD, Arslan H. Kadın Doğum Kliniklerinde Çalışan Ebe ve Hemşirelerin Profesyonelliklerini Etkileyen Faktörler, *Fırat Sağlık Hizmetleri Dergisi*, 2008; 3(7): 75-87.
- 16.Yanikkerem E, Altıparmak S, Karadeniz G. Gençlerin meslek seçimini etkileyen faktörler ve benlik saygıları: Manisa Sağlık Yüksekokulu Örneği. *Hemşirelik Forumu Dergisi*. 2004; 7(2): 60-67.
- 17.Karadağ A, Hisar F, Özhan Elbaş N. The level of professionalism among nurses in Turkey. *Journal of Nursing Scholarship*, 2007; 39(4): 371–374.
- 18.Karagözoğlu Ş, Kangallı P. Hemşirelerin otonomi düzeyleri: otonomiye etkileyen bazı profesyonel kurumsal faktörler. *Türkiye Klinikleri*, 2009; 29(5): 1085-1097.
- 19.Erbil N, Bostan Ö. Ebe ve hemşirelerde iş doyumu, benlik saygısı ve etkileyen faktörler. *Atatürk Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, 2004; 7(3): 56-66. <http://tr.wikipedia.org>
- 20.. Erişim Tarihi:30.08.2013
- 21.Scott H. Nursing profession suffers from lack of status. *British Journal of Nursing*, 20009; (14): 892.
- 22.E b e l e r D e r n e ğ i [o n l i n e] , U R H : www.turkebeldernegi.com (25.06.2012)
- 23.Korkmaz F, Görgülü S. Hemşirelerin, Meslek Ölçütleri Bağlamında Hemşireliğe İlişkin Görüşleri. *Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Dergisi*, 2010; 1-17.
- 24.Yüksek Öğretim Kurumu (YÖK) Doktorluk, Hemşirelik, Ebelik, Diş Hekimliği, Veterinerlik, Eczacılık ve Mimarlık Eğitim Programlarının Asgari Eğitim Koşullarının Belirlenmesine Dair Yönetmelik. *Resmi Gazete Tarihi: 02.02.2008, Resmi Gazete Sayısı: 26775. Yıl: 2008*
- 25.Andrews, G.J, Brodie, D.A., Andrews, J.P., Hillan, E., Gail Thomas, B., Wong, J., Rixon, L. *Professional Roles and Communications in Clinical Placements: A Qualitative Study of Nursing Students' Perception and Some Models for Practice*”, *Int J Nurs Stud*, 2006; 43(7):861-874.