

Yasemin AYDIN KARTAL ¹

Aleyna BULUT ²

GİRİŞ

21. yüzyıl siyasal, kültürel, toplumsal alanlarda ve teknolojide yaşanan gelişmeler dolayısıyla değişimin kaçınılmaz olduğu ve bu değişimin tüm yaşam alanlarını etkisi altına aldığı bir dönemdir. Ayrıca insanların tercihlerinin zaman içerisinde farklılaşması bu değişime neden olan diğer faktörlerdendir. Sektörlerin ilerleyebilmesini, kalıcı olmasını ve rakipleri karşısında avantaj kazanmasını sağlayan etken değişime uyum sağlamaktır. Dolayısıyla değişime karşı koymamak sektörlerin devamlılığını sağlamak ve vizyonunu geliştirmektedir. Bu açıdan uyumu destekleyecek yeni yetenekler ve özellikler kazanmak gerekmektedir. Değişimi yönetmek ise iç veya dış koşulların değişimiyle etkilenen örgütlerin yeniliklere uyum sağlaması açısından değişimi uygulamak adına eyleme geçilmesini, değişim için hazır olma durumunu, devamlılığının sağlanmasını desteklemek olarak tanımlanmaktadır. Diğer bir deyişle, amaçlar ve hedefler belirlemek ve bu doğrultuda değişimi planlamak ve yönetmek sürecidir. Bu yönetimi sağlayacak olan kişiler yeterli bilgi birikimine ve uzmanlığa sahip olmalıdır. Değişim, iyi yönetildiği takdirde her zaman bir fırsattır.

Sağlık örgütü ise her örgütte olduğu gibi değişime uğrayan ve yenilenen bir sektördür. Sağlık bakım hizmetlerinde yer alan Ebelik mesleği ise bu değişimden en çok etkilenen mesleklerden biridir. İnsanlığın varoluşundan günümüze kadar gelen ebe-

¹ Doç. Dr., Sağlık Bilimleri Üniversitesi, Hamidiye Sağlık Bilimleri Fakültesi, Ebelik Bölümü, yasemin.aydin@sbu.edu.tr

² Arş. Gör., Sağlık Bilimleri Üniversitesi, Hamidiye Sağlık Bilimleri Fakültesi, Ebelik Bölümü, aleyna.bulut@sbu.edu.tr

SONUÇ

Ebelikte değişim süreci; organizasyonlara/sektörlere/ kurumlara/örgütlere sürekli öğrenme, kendini yenileme, misyon ve vizyon geliştirme, büyüme ve gelişme, kalite ve verimi artırma gibi pozitif etkiler sağlamaktadır. Değişim süreci, sektörün özelliklerine uygun güncel gelişimlere uyum sağlamayı desteklemektedir. Yönetici ise bu süreci iyi yöneterek hem çalışanlarını hem de yönettiği organizasyonu geliştirmelidir. Adil, dürüst ve şeffaf yaklaşımlar sergilemeli, eşit olmalı, bilgiyi yaymalı, ekip ruhu desteklenmeli, değişime direnç noktaları tespit edilmeli, yenilikçi yaklaşımlar teşvik edilmeli ve teknolojiden yararlanılmalıdır. Sağlık organizasyonlarının önemli bir bölümü oluşturan ebelerin değişim sürecini iyi anlaması ve değişime uyum sağlayabilmesi sunulan bakım kalitesinin artırılması açısından oldukça önemlidir.

KAYNAKLAR

- Aydın Kartal Y, Aksoy T. Tarihten Günümüze Ebelik Eğitimi ve Mesleğine Kısa Bir Bakış. *Sağlık Bilimleri Dergisi*, 2021;30(1): 8-102.
- Bozkurt E. Sağlık Yöneticilerinde Örgütsel Değişim Sinizmi: Nitel Bir Araştırma. *Sosyal Araştırmalar ve Yönetim Dergisi*, 2020; (1): 9-22.
- Bridges W. *Managing transitions: Making the most of change* (3rd ed.). Philadelphia: Da Capo Press: 2009.
- Campbell R.J. Change Management In Health Care. *The Health Care Manager*, 2020; 39(2): 50–65.
- Harrison R, Fischer S, Walpola R.L, Chauhan A, Babalola T, Mears S, Le-Dao H. Where Do Models for Change Management, Improvement and Implementation Meet? A Systematic Review of the Applications of Change Management Models in Healthcare. *Journal of Healthcare Leadership*, 2021; 13: 85–108. <https://doi.org/10.2147/JHL.S289176>
- Karakaş Yılmaz A. *Değişim yönetimi stratejilerinin hemşireler üzerindeki etkileri: Bir hastane örneği* (Doktora Tezi, DEÜ Sosyal Bilimleri Enstitüsü): 2012.
- Koçel T. *İşletme Yöneticiliği*, İstanbul Üniversitesi Yayın No: 3177, İstanbul: 1984.
- Koçel T. *İşletme Yöneticiliği. Organizasyonlarda Değişim ve Yönetimi. Genişletilmiş 15. Baskı. Beta Yayınları. ss: 784-807: 2014.*
- Lewin K. *Field theory in social science*. New York: Harper & Row: 1951.
- Lippitt R, Watson J, Westley B. *The dynamics of planned change*. New York: Harcourt, Brace & World: 1958.
- Mclean C. Change and transition: What is the difference? *British Journal of School Nursing*, 2011; 6(2): 78–81.
- Mumcu N, Uzun B. Geçmişten Günümüze Ebelik Eğitimi. *Sağlık Akademisyenleri Dergisi*, 2020;7(3): 217-222.
- Rogers E, Shoemaker F. *Communication of innovations: A cross-cultural approach*. New York: Free Press: 1971.
- Şen HT, Alan H. Mentorluk Sürecinin Hemşirelik Yönetimine Etkisi. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*, 2014; 2(1): 99-104.
- Tokuç F. *Liderlik ve Hemşirelik Hizmetlerinde Yönetim* (Yüksek Lisans Tezi, Namık Kemal Üniversitesi):2017
- Tunçer P. Değişim Yönetimi Sürecinde Değişime Direnme. *Ondokuz Mayıs University Journal Of Education Faculty*, 2013; 32(1): 373-406.
- Türe A, Özlü M, Efe N. Değişim Yönetimi ve Hemşirelik. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 2019; 99(7): 280-293.
- Yücel U, Kurt A, Moralılar Cansever S. Ebelikte Yönetim ve Liderlik. *Balıkesir Sağlık Bilimleri Dergisi*, 2018; 7(3): 93-100.