

Hacer YALNIZ DİLCEN¹

Güleser ADA²

GİRİŞ

Sağlık hizmetleri disiplinler arası bir yönetim alanı olarak ifade edilmektedir. Sağlık sistemlerinin birçok nitelik ve yoğunluklarda girdiye ihtiyaç duyması sonucunda bilimsel yaklaşımları ve modern yönetim bilincinin farkında olmasını zorunlu kılmaktadır. Ebelik hizmetlerinde Türkiye de yaklaşık 56 bin ebe olmasına rağmen ebelerin diğer alanlarda çalışması insan kaynaklarının iyi yönetilmediğinin kanıtıdır. Sağlık meslek gruplarında insan kaynaklarının doğru yönetilmesi önemlidir. Son zamanlarda artan teknoloji ile birlikte sağlık hizmetlerinde sürdürülebilirlik konusu, farklı birçok uzmanlık alanları ile profesyonel bir yönetim kültürünün varlığına bağlıdır. İnsan kaynakları ise bütün mesleklerde olduğu gibi ebelik mesleğinde bu süreçte kilit rol oynamaktadır.

İNSAN KAYNAKLARI KAVRAMI

İnsan kaynağı bir ülkenin en önemli kaynağı olarak bilinir. İnsan kaynağı, sağlık sistemlerinde başarıları belirleyen önemli bir kaynaktır. İnsan kaynaklarının etkili şekilde yönetilmesi sağlık hizmetleri ve ebelik hizmetlerinin etkili ve kaliteli sunulmasına zemin hazırlar. İnsan kaynakları sağlık hizmetlerinde kendine ait özelliklere sahip olan öngörülen sağlık sonuçları için olmazsa olmaz fakat yönetilmesi de bir o kadar zordur. Bu bağlamda yönetim sürecinin multidisipliner bir algıyla bilimsel açıdan

¹ Doç. Dr., Bartın Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi Ebelik Bölümü, hdilcen@bartin.edu.tr

² Arş. Gör., Bartın Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi Ebelik Bölümü, gada@bartin.edu.tr

findan yürütülmesi, profesyonel meslek ölçütleri bakımından da oldukça önemlidir. Ebe insan kaynakları yönetiminde iş etkinliği, verimliliği ve adaletli oluşu açısından teşkilat yapısı içerisinde ebeler mesleğini temsil eden birimlerin kurulması, kurum kültürünün oluşmasına yararlı olması bakımından da oldukça önemlidir. Ebe insan kaynakları yönetimi planlamasında mesleki örgütlerin aktif hale getirilmesi oldukça önemlidir. Yapılan bir çalışmada mesleki derneklerin ebe insan kaynaklarına katılımının yetersiz olduğu belirtilmektedir. Ebeler derneklerinin sağlıkta insan kaynaklarının farkında olmadığı saptanmıştır. Aynı zamanda planlama süreçlerinde kullanılan ölçütler, destek araçları ve kılavuzların kullanım oranları düşüktür. Ebeler dernekleri, yenidoğan ve ana çocuk sağlığı, üreme ve cinsel sağlık hizmetleri konularında kilit rol oynar.

Ebeler derneklerinin, politika geliştirme, planlama sürecine ve sağlık hizmetlerinin erişebilirliğinin artırılması hususunda katkıda bulunma kapasitesi oldukça yüksektir. Ülkemizde de ebe insan kaynakları yönetimi planlaması, anne ve çocuk sağlığı politikalarının geliştirilmesi ve artırılması hususunda ebeler derneklerinin aktifliğinin önemli olabileceği düşünülmektedir.

SONUÇ

Ebe insan kaynakları yönetimi anne-çocuk, yenidoğan ölüm oranlarını önemli ölçüde etkilemektedir. Kaliteli, eğitilmiş ve yeterli sayıda olan ebelerin risk altında olan annelerde oluşabilecek komplikasyonlara ilişkin belirtileri erken tanılamada daha iyi olabileceği öngörülmektedir. Bu bağlamda güvenli annelik hizmetleri için ebelere yapılan yatırımlarının artırılması oldukça önemlidir. Ebeler hizmet alanlarındaki ebe ihtiyacının giderilmesi, ebe iş gücünün niteliğinin artırılması, ebeler eğitiminin daha kaliteli, istihdam olanaklarının dengeli dağılımı, çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve mesleki sorunların çözümü konusunda çalışmalar yapılmalıdır.

KAYNAKLAR

- Akdağ R. Türkiye sağlıkta dönüşüm programı ve temel sağlık hizmetleri. Ankara: T.C. Sağlık Bakanlığı Yayın No:770; 2008.
- Barger MK, Hackley B, Bharj KK, et al. Knowledge and use of the ICM global standards for midwifery education. *Midwifery*, 2019; 79: 102534.
- Baumann A. The Impact of Turnover and the Benefit of Stability in the Nursing Workforce. Geneva: International Centre for Human Resources in Nursing. *International Council of Nurses*, 2010: 19-22.
- Çiçek M. Personel yönetiminden insan kaynakları yönetimine geçiş gerekliliğinin yeni kamu yönetimi anlayışı bağlamında değerlendirilmesi. *Kamu Yönetimi*, 2012; 97-109.
- Dubois C, McKee M, Nolte E. Avrupa'da sağlıkta insan kaynakları. Ankara: Başak Matbaacılık; 2011
- Dubois CA, McKee M, Nolte E. Human Resources for Health in Europe. European Observatory on Health Systems and Policies Series, New York: Open University Press, 2006; 235-40.

- Genc KY. Environmental factors affecting human resources management activities of Turkish large firms. *International Journal of Business and Management*, 2014; 9(11): 102.
- Görmüş A. Sağlık sisteminde dönüşü ve sağlık insan gücü üzerindeki etkileri. Ankara: Siyasal Kitabevi; 2013.
- Güney S. İnsan kaynakları yönetimi. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık; 2019.
- Harvey SA, Blandón YCW, McCaw-Binns A, et al. Are skilled birth attendants really skilled? A measurement method, some disturbing results and a potential way forward. *Bull World Health Organ*, 2007; 85: 783–90.
- Hornby P, Ozcan S, Ghimire R. Strategic Plan for Human Resources for Health, 2003 to 2017, Ministry of Health Kathmandu, Nepal, 2003. (20/01/2023 tarihinde http://www.unfpa.org/sowmy/resources/docs/library/R095_MOHNepal_2003_StrategicPlanHRH.pdf adresinden ulaşılmıştır).
- Kabene SM, Orchard C, Howard JM, et al. The importance of human resources management in health care: a global context. *Human Resources For Health*, 2006; 4: 20.
- Kirby MJ, Lebreton M. The health of Canadians—the federal role. Volume six: recommendations for reform. *Standing Senate Committee on Social Affairs, Science and Technology*, 2002; 6: 78.
- Lassi ZS, Musavi NB, Maliqi B, et al. Systematic review on human resources for health interventions to improve maternal health outcomes: evidence from low-and middle-income countries. *Hum Resour Health*, 2016; 14(1): 10.
- Liu JX, Goryakin Y, Maeda A, et al. Global Health Workforce Labor Market Projections for 2030. *Hum Resour Health*, 2017; 15:11.
- Lopes SC, Titulaer P, Bokosi M, et al. The Involvement of Midwives Associations in Policy and Planning about The Midwifery Workforce: A Global Survey. *Midwifery*, 2015; 31: 1096-103.
- Micah AE, Solorio J, Stutzman H, et al. Development assistance for human resources for health, 1990-2020. *Human Resources For Health*, 2022; 20(1): 51.
- Micah AE, Zlavog BS, Chen CS, et al. Donor financing of human resources for health, 1990–2016: an examination of trends, sources of funds, and recipients. *Global Health*, 2018; 14: 98.
- Negero MG, Sibbritt D, Dawson A. How can human resources for health interventions contribute to sexual, reproductive, maternal, and newborn healthcare quality across the continuum in low- and lower-middle-income countries? A systematic review. *Human Resources For Health*, 2021; 19(1): 54.
- O'Brien-Pallas L, Baumann A, Donner G, et al. Forecasting models for human resources in health care. *Journal of Advanced Nursing*, 2001; 33(1): 120-129.
- OECD Health, 2017. (19/01/2023 tarihinde <http://www.oecd.org/health/workforce.htm> Adresinden ulaşılmıştır).
- Özkan Ş, Saygılı M, Aba G. Doğumhanede çalışan ebeler için işyükü analizine dayalı insangücü planlaması. *ACU Sağlık Bil Derg*, 2019; 100: 97-125.
- Özutku H. İnsan kaynakları yönetimi. Ankara: Gazi Kitabevi; 2010.
- Peşkirioğlu, N. 2030 Sürdürülebilir kalkınma hedefleri: Küresel verimlilik hareketine doğru. *Anah-tar Dergisi*, 2016; 22(335): 4-9.
- Rao M, Rao KD, Kumar AS, et al. Human resources for health in India. *The Lancet*, 2011; 377(9765): 587-598.
- Rowe AK, De Savigny D, Lanata CF, et al. How can we achieve and maintain high-quality performance of health workers in low-resource settings? *Lancet*, 2005; 366(9490): 1026–35.
- Sağlık Bakanlığı, Sağlık İstatistikleri Yıllığı 2018. Sağlık Bakanlığı Yayın No.1010, Ankara (2019).
- Scheffler R, Cometto G, Tulenko K, et al. Health workforce requirements for universal health coverage and the sustainable development goals. 2016. <https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/250330/9789241511407-eng.pdf>.

- T.C. Sağlık Bakanlığı. *Sağlık istatistikleri yılı* 2021. (24/01/2023 tarihinde <https://sbsgm.saglik.gov.tr/Eklenti/44131/0/saglik-istatistikleri-yilligi-2021-haber-bultenipdf.pdf> adresinden ulaşılmıştır).
- Tekinalp M, Şahinöz T. Pandemiye İnsan Kaynakları Yönetimi. *ODU Med J*, 2021; 8(2): 23-29.
- Tortop N, Aykaç B, Yayman H, et al. İnsan kaynakları yönetimi. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık; 2013.
- World Health Organization. Global Strategy on human resources for health: Workforce 2030. 2016. (18/01/2023 tarihinde <http://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/250368/9789241511131-eng.pdf?sequence=1> Adresinden ulaşılmıştır).
- World Health Organization. Standards for improving quality of maternal and newborn care in health facilities. Geneva: World Health Organization; 2016 (18/01/2023 tarihinde <https://cdn.who.int/media/docs/default-source/mca-documents/qoc/quality-of-care/standards-for-improving-quality-of-maternal-and-newborn-care-in-health-facilities.pdf> adresinden ulaşılmıştır).
- World Health Organization. World health statistics 2019: Monitoring health for the SDGs (sustainable development goals). Geneva: World Health Organization; 2019 (18/01/2023 tarihinden <https://www.who.int/publications/i/item/9789241565707> adresinden ulaşılmıştır).
- World Health Organization: WHO recommendations: optimizing health worker roles to improve access to key maternal and newborn health interventions through task shifting: World Health Organization; 2012. (18/01/2023 tarihinde https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/77764/9789241504843_eng.pdf adresinden ulaşılmıştır).
- Yılmaz A. İnsan kaynakları yönetimi ve örnek olaylar. Ankara: Seçkin Yayıncılık; 2013.
- Yükseköğretim Kurulu, Sağlık Bakanlığı, Başbakanlık Devlet Planlama Teşkilatı Müsteşarlığı. Türkiye’de Sağlık Eğitimi ve Sağlık İnsangücü Durum Raporu. Ankara: YÖK Yayın No:2010/1, 2010: 1-282.
- Zurn P, Dal Poz MR, Stilwell B, et al. Imbalance in the health workforce. *Human Resources for Health*, 2004; 2: 13-10.