



BAŞHEMŞİRE (Sağlık Hizm. Md. Yrd.) GÖREV YETKİ ve SORUMLULUKLARI

DOKÜMAN NO	KU.YD.236
YAYIN TARİHİ	17.03.2016
REVİZYON NO	03
REVİZYON TAR.	01.03.2021
SAYFA	1 / 3

- BİRİM** : Hastane Müdürlüğü (Sağlık)
GÖREV ADI : Sağlık Hizmetleri Md. Yrd.
AMİR VE ÜST AMİRLER : Başhekim ve Başhekim Yardımcıları, Başmüdür,
Hastane Müdürü (Sağlık)
EĞİTİM VE TECRÜBE : Hemşirelik Yüksekokul Mezunu Olmak
GÖREV DEVRİ : Diğer Md. Yrd.
GÖREV AMACI : Çalıştığı birim ile ilgili olan tüm konularda hizmetin aksamadan yürütülmesini sağlar.

TEMEL İŞ VE SORUMLULUKLAR:

- Hastane Müdürünün (Sağlık) izimli ve raporlu olduğu zamanlar da müdürlüğün görev ve yetkilerini alır.
- Hastane Müdürüne (Sağlık) sorumluluklarında yardımcı olur.
- Hastane Müdürünün (Sağlık) görevlendirmesi ile Sağlık Hizmetleri Müdürlüğüne bağlı tüm birimleri denetler ve talimatlara uygun hemşirelik hizmetlerinin yürütülmesini kontrol eder.
- **Kendisine bağlı ekipler arasında görev dağılımında çatışma yaşanması durumunda;** çatışma dinamiklerini bilir ve doğru tanımlar, etkin çatışma yönetim modellerini kullanarak uzun dönemli ve kalıcı çözümler getiren müdahaleleri uygular.
- Hastane Müdürünün (Sağlık) vereceği görevleri yerine getirir.
- Hemşireler ve yardımcı hizmetler personeline verilecek hizmet içi eğitimlerin planlanmasından sorumludur.
- Karşılaştığı uygunsuzluklar için Düzeltici Faaliyetler Prosedürü ve Önleyici Faaliyetler Prosedürü hükümlerine göre işlem yapar.
- Çalışmalarını kuruluşun kalite politikası ve bölümüyle ilgili hedefleri doğrultusunda yürütür.
- Prosedür, Talimat.... gibi kalite dokümanlarında kendisi için belirtilen görevleri yerine getirir.
- Hastanenin tamamında ve kendi biriminde uygunsuz gördüğü hizmetleri / işlemleri ve kaynak eksiklerini amirine veya yetkilisine bildirir.
- Personel; Kişisel Verilerin Korunması Kanunu (KVKK)'nda yer alan hükümlere uygun hareket edecektir.
- Personel KVKK hükümlerine uygun davranmaktan, kanunu ihlali durumunda vereceği zararlardan sorumludur.
- Görev alanlarıyla ilgili güncel mevzuatın takibinden sorumludur.

YETKİLER: --

ETİK İLKELER:

- **Adalet İlkesi** Adalet kavramı, hak ve hukuka uygunluk, hakkı gözetmedir ya da herkese kendine uygun düşeni, kendi hakkı olanı verme,
- **Eşitlik**, yararların, sıkıntıların, hizmetlerin dağıtılmasında uygulanacak sınırların belirlenmesini içerir.
- **Dürüstlük ve Doğruluk İlkesi** Doğruluk kavramı, doğru ve dürüst olma durumu, doğru olana yakışır davranıştır Doğruluk gerçeği söylemek, dürüstlük ise söze bağlı kalmak ve beklentileri gerçekleştirmek anlamına gelmektedir Doğruluk gerçeği söylemek ya da sözlerimize gerçeğe uydurmaktır. Dürüstlük ise, gerçeği sözlerimize uydurmak ya da sözümüze bağlı kalmak ve beklentileri Ayrıca astların yalan söylemesini ya da gerçekleri çarpıtmalarını önlemek için yönetici, astlarını korkutmamalı, içten ve açık bir ortam yaratmalı ve astlarının hak ve yararlarını tanımalıdır
- **Tarafsızlık ilkesi** Yönetici bir kamu görevlisi olarak, vatandaşlara ve çalışanlarla ilişkilerinde yansız olarak davranmak ve hizmet sunmak zorundadır. Yöneticinin astlarına taraflı davranması,



BAŞHEMŞİRE (Sağlık Hizm. Md. Yrd.) GÖREV YETKİ ve SORUMLULUKLARI

DOKÜMAN NO	KU.YD.236
YAYIN TARİHİ	17.03.2016
REVİZYON NO	03
REVİZYON TAR.	01.03.2021
SAYFA	2 / 3

çalışanların üstlerine karşı kapalı bir tavır içine girmelerine ve daha da önemlisi çalışanların adalet ve güven duygularının zedelenmesine yol açmaktadır

- **Sorumluluk İlkesi** Sorumluluk, bir şeyi yapma zorunluluğudur ya da belirli bir görevin istenilen nitelik ve nicelikte yerine getirilmesidir
- **Manevi sorumluluk** ise kişisel ve ahlaki özellik taşıyır, kaynağı örgütteki değer sistemleridir Bir başka tanımlama ile de iki tür sorumluluk vardır. İlki, üstlere hesap vermeyi içeren “sorumlu olma”dır. İkincisi ise bir işi yapmayı üstlenmek anlamına gelen “sorumluluk almaz” Sorumluluk, bireye dışarıdan yüklenmiş olan bir görev olarak algılanmaktadır. Sorumluluğun temel unsurları meslek ahlakı ve kamu yararadır. Karşılaştığı sorunları çözmekte görevli ve yetkili olan yönetici karar sürecinde belirlenmiş birini seçme ve yargıya varma durumundadır.
- **İnsan Hakları İlkesi** İnsan hakları, insanın insan olma özelliği nedeni ile sahip olduğu; dokunulmaz, devredilmez ve vazgeçilmez nitelikte, kişiliğe bağlı haklardır. İnsan haklarının iyi anlaşılması ve bireylerin haklarına saygılı olmak, bir yöneticinin etik değerleri arasında öncelikle yer alması gereken unsurdur
- **Bağlılık İlkesi** Yönetici, bir lider olarak kendi mesleki bağlılık ve gelişmesini hem de astlarının mesleki bağlılık ve gelişmesini sağlamaya çalışmalıdır. Mesleğe bağlılık, meslekte gelişme ve ilerlemeye istekli olmayı, bu amaçla alana ilişkin yayınları izlemeyi ve eğitim programlarına katılmayı gerektirir.
- **Hukukun Üstünlüğü İlkesi** Hukuk düzeninin toplumda egemen kılınması, hukuk üzerinde politik baskı olmaması, yasaların kişilere göre çifte standartlı olarak uygulanmaması, suçlunun kısa sürede yakalanıp cezalandırılması, yargısız uygulama yapılmaması, yetkili kişi ve kuruluşların yasalara saygılı olması, hukuk sisteminin sağlıklı ve düzenli çalışmasını sağlar. Bireye ve topluma güven, huzur, mutluluk ve rahatlık verir
- **Sevgi İlkesi** Çalışanlar, yöneticinin kendi amaçlarına ulaşmasını sağlayan araç değil, örgütsel amaçların birlikte gerçekleştirildiği, aynı takımın üyeleri olarak algılanmalıdır Yönetici astlarını karşılıksız sevdiği zaman onların güven duymalarına, kendilerini emniyette hissetmelerine, temel değerleri kişilikleri ve dürüstlüklerinin doğrulanmış ve onaylanmış olduğunu düşünmelerine yardım etmiş oluruz.
- **Hoşgörü İlkesi** Hoşgörü sevilmeyen ya da onaylanmayan bir şeyin varlığına tahammül etmektir. Bir başka tanımla hoşgörü, insanı, insanlığı anlamak, bilmek, saygı duymaktır. İnsanların birbirlerinden farklı duygu, düşünce, davranış, tutum, eylem biçimleri olduğunu kabul etmektir
- **Laiklik İlkesi** Laiklik, kimsenin inanç ve düşünce özgürlüğüne karışılmaması, din ve vicdan özgürlüğünün devlete güvence altına alınmasıdır. Yöneticiler, çalışanların din ve inanç özgürlüğüne karışmamalı ve anayasal düzende güvenceye alınmış olan din ve inanç özgürlüğünü zedeleyici bir davranışa girmemelidir. **Saygı İlkesi** Saygı, bir insanı bir kişi olarak, olduğu gibi görmek, onun kişiliği ve teklifini, biricikliğini fark etmektir. İnsan her şeyden önce insan olduğu için değerlidir. İnsan canlı varlıklar içinde en gelişmiş olan, düşünen, akıl yürüten, iletişim kuran, gelecek için planlar yapan bir varlıktır ve bu yönleri ile saygı değerdir
- **Tutululuk İlkesi** Tutumluluk kıt kaynakların etkili verimli olarak kullanılması olarak tanımlanabilir. Kıt olan kamu kaynaklarının, yalnızca kamu hizmeti için kullanılmasını sağlamaktır
- **Demokrasi İlkesi** Demokrasi, insana bir değer olarak önem veren ve insan kişiliğinin özgürce ve eksiksiz olarak geliştirilmesine olanak sağlayan bir yönetim biçimidir. Yöneticiler rol modeli olmalı ve bu yaklaşımı benimseyerek, bir tutum haline getirmeleri gerekir.
- **Olumlu İnsan İlişkileri İlkesi** İnsan ilişkileri, insanın ilişki kurduğu kişilerden ve içinde bulunduğu ortamdan aldığı etkileri, kendi var gücü içinde işleyerek, karşısına tepkide bulunmasıyla ortaya çıkan etkileşim ürünüdür. Yönetimde olumlu insan ilişkileri, amaçlanan üretimin gerçekleşmesi ve çalışanların doyumunun sağlanması açısından gereklidir. Yönetici astlarının görüş ve önerilerine gerçekten değer vermesi, saygı duyması ve yararlı gördüklerini uygulaması çalışanlarla ilişkilerin daha olumlu hale getirecektir
- **Açıklık İlkesi** Açıklık, karşılıklı iletişim, bilgi üretme, aktarma ve anlamlandırma sürecidir. Yöneticilerin açık davranabilmesi için eleştiriye açık olmaları gerekir. Bunun yanı sıra eleştiri



BAŞHEMŞİRE (Sağlık Hizm. Md. Yrd.) GÖREV YETKİ ve SORUMLULUKLARI

DOKÜMAN NO	KU.YD.236
YAYIN TARİHİ	17.03.2016
REVİZYON NO	03
REVİZYON TAR.	01.03.2021
SAYFA	3 / 3

yaparken amaçlı, anlamlı, gerçekçi, inandırıcı ve güven verici, yapıcı, esnek, nesnel, çıkarıcı ve kişiye özel eleştiriler yapmalıdırlar. Yöneticiler, astlarını eleştirirken bu ilkelere uygun davranmalı ve astlar da kendi eylem ve düşüncelerine ilişkin eleştirileri saygı ve hoşgörü içinde değerlendirmelidir. Yönetici yapılan işlerde de açık olmalıdır. Verilen kararlarda ve eylemlerde gizli kapaklı davranmamalıdır. Çünkü bu durum çalışanlarda güvensizlik ve kuşku yaratır. Yönetici eylemlerinde açık olmak kadar, eylemleri hakkında ilgili kişi ya da gruplara hesap verme açıklığını da gösterebilmelidir

- **Hak ve Özgürlükler İlkesi** Özgürlük, bireyin bir şeyi yapma ya da yapmama serbestliğidir. Her hangi bir güç tarafından zorlanmamayı, baskı altında tutulmamayı ifade eder. Hak ise, özgürlükten daha geniş bir anlam taşır. Yalnızca serbest olmayı değil, bunun yanı sıra bazı istemlerde bulunmayı içerir. Çalışanların belli bir özgürlük alanı olmalıdır. Çalışanlar örgütten ve yöneticilerden bazı şeyleri isteme hakkına sahiptirler.
- **Emeğin Hakkını Verme İlkesi** Çalışanın üretim ya da hizmet için emekle yarattığı değer artışı karşılığında hak ettiği değerin kendisine ücret olarak döndürülmesidir. Yöneticiler, başkalarına ait mal, hizmet ya da düşünce şeklinde yaratılmış ürünleri, sahibinin iznini almadan kullanmamalıdırlar. Emeğe saygılı olmak, başkalarının emek verdiği şeyleri kendine mal etmemeyi de gerektirir
- **Yasa Dışı Emirlere Karşı Direnme** Yasalarda açıkça belirtilmesine karşın, çalışanlar zaman zaman yasa dışı ancak, üstler tarafından yerine getirilmesi istenen emirlerle karşı karşıya kalmakta ve bunları yerine getirmektedirler. Emrin yasalara aykırılığının, üst yöneticilere hatırlatılması, yönetimde keyfiliğin ortadan kaldırılması ve hukukun üstünlüğünün sağlanmasında açısından önemlidir.

HAZIRLAYAN SAĞLIK HİZMETLERİ MÜDÜRÜ	KONTROL EDEN KALİTE YÖNETİM DİREKTÖRÜ	ONAYLAYAN BAŞHEKİM
---	--	-----------------------